

FACULTAD  
DE CIENCIAS  
JURÍDICAS



ZIENTZIA  
JURIDIKOEN  
FAKULTATEA

**TRABAJO FIN DE ESTUDIOS / IKASGAIEN AMAIERAKO LANA**

**Relaciones Laborales y Recursos Humanos**

**PLATAFORMAS DIGITALES Y ECONOMÍA COLABORATIVA**

**Xabier Aldunate Rodriguez**

**DIRECTOR / ZUZENDARIA**

**Julen Llorens Espada**

**Pamplona / Iruña**

**21/05/2019-2019/05/21**

## **RESUMEN**

La irrupción de las nuevas tecnologías ha propiciado que se haya creado la economía colaborativa, a través de la cual surgen las plataformas digitales que ponen en contacto de manera virtual a prestadores de servicios y clientes o proveedores. La creación de estas “nuevas” empresas ha tenido un fuerte impacto en el ámbito del Derecho del Trabajo ya que existen discrepancias sobre el encaje de estos trabajadores en el actual marco normativo. Las plataformas defienden la postura de que los prestadores de servicios son trabajadores autónomos pero diversas sentencias están poniendo en jaque esa afirmación. Al legislador se le presenta el reto de dar respuesta a esta nueva realidad, planteándose el debate acerca de la validez del actual marco legal o la necesidad de su reconfiguración. En esa línea, se analizan las características de las plataformas digitales, de los trabajadores que operan en ellas y se trata de dar respuesta a la controversia que hay en torno a este tema.

**PALABRAS CLAVE:** Economía colaborativa, plataformas digitales, Derecho del Trabajo, Trabajador autónomo.

## **ABSTRACT**

The emergence of new technologies has favored the creation of the collaborative economy, through which digital platforms emerge and virtually connect service providers and customers or suppliers. The creation of these “new” companies has had a strong impact in the range of Labour Law, as there are disagreements on the fit of these workers in the current regulatory framework. The platforms defend the position that service providers are self-employed, but some texts of Court rulings are challenging that assertion. The legislator is faced with the challenge of resolve this new reality, a debate has emerged about the validity of our legal framework or the necessity of its reconfiguration. In this regard, the characteristics of digital platforms are analyzed, the workers who operate on them, and we attempt to respond to the controversy surrounding this issue.

**KEYWORDS:** Collaborative economy, digital platforms, Labour Law, self-employers

## ÍNDICE

<b>I. INTRODUCCION.....</b>	<b>5</b>
<b>II. UN ACERCAMIENTO A LAS NOTAS CARASTERÍSTICAS DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS: ENTRE LO LABORAL Y LO NO LABORAL</b>	<b>6</b>
1. Elementos configuradores de la prestación por cuenta ajena .....	6
2. Elementos configuradores de la prestación por cuenta propia .....	8
2.1 <i>El trabajador autónomo</i> .....	8
2.2 <i>El Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente</i> .....	9
2.3 <i>El trabajo en las cooperativas de trabajo asociado</i> .....	10
<b>III. LA IRRUPCIÓN DE LA ECONOMIA DIGITAL Y SU INCIDENCIA EN LA FIGURA EMPRESARIAL: EL CASO DE LAS PLATAFORMAS COLABORATIVAS.....</b>	<b>11</b>
<b>IV. LA FIGURA DEL TRABAJADOR ANTE LAS PLATAFORMAS DIGITALES: UNA MIRADA DESDE LOS INDICIOS DE LABORALIDAD ....</b>	<b>15</b>
1. Nuevas y viejas formas de subordinación o dependencia .....	16
2. El elemento de ajenidad en el escenario digital .....	22
<b>V. ALGUNAS REPERCUSIONES DERIVADAS DEL ENCUADRAMIENTO LEGAL DE LA PRESTACIÓN: LA DIGITALIZACIÓN COMO PRECARIZACIÓN.....</b>	<b>26</b>
1. Un espacio de difícil acción colectiva .....	27
1.1 <i>Problemáticas para configurar una representación estable</i> .....	27
1.2. <i>Problemáticas en cuanto a normativa convencional</i> .....	31
1.2.1. Dificultades de encuadramiento .....	31
1.2.2. Nuevos retos de negociación .....	32
2. Tiempo de trabajo y jornada.....	35
3. Protección Social.....	36
<b>IV. CONCLUSIONES .....</b>	<b>37</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>39</b>
<b>SENTENCIAS CONSULTADAS .....</b>	<b>44</b>



## I. INTRODUCCION

La crisis económica a nivel mundial ha sido uno de los motivos por el que han surgido estas empresas de economía colaborativa. En primer lugar, se trata de empresas que no requieren de una elevada inversión económica inicial (creación de una plataforma digital), en las que la tecnología y los sistemas informáticos son protagonistas, por el propio avance de la población en este particular.

Los trabajadores que operan en este tipo de plataformas tienen *a priori* un ápice más de independencia que la que puede tener un trabajador por cuenta ajena, pero tampoco tiene la misma capacidad o libertad que un trabajador autónomo para poder organizar y gestionar su trabajo. De ahí que surja la controversia sobre cómo encuadrar esta figura en nuestro ordenamiento jurídico.

El objetivo principal de este trabajo, es solventar la controversia que existe sobre la clasificación de los trabajadores como trabajadores por cuenta ajena, trabajadores autónomos, TRADE o por el contrario debe crearse una figura que aúne todos los rasgos característicos ante la irrupción de la economía digital y las plataformas colaborativas. Ante este nuevo escenario, se plantea el debate referente al encaje jurídico de estos “nuevos” trabajadores.

En primer lugar, se debe analizar la naturaleza de la relación que existe entre las plataformas digitales y los usuarios que operan en éstas. Para ello se desgranarán los conceptos de trabajador por cuenta ajena, trabajador autónomo, TRADE y las cooperativas de trabajo asociado para dilucidar cuál es la figura que mejor encaja en este tipo de trabajadores a tenor de las notas características que presentan cada una de ellas. El grado de subordinación o dependencia y la ajenidad serán los elementos clave para decantar la balanza para un lado u otro.

Además, sale a relucir la cuestión de si estas plataformas digitales, son tal y como ellas se presentan, meros soportes tecnológicos o si por el contrario son empleadoras a las que les une con los prestadores de servicios una relación laboral encubierta.

En el presente estudio se analiza también la influencia que el encuadre de estos trabajadores tiene en el ámbito de la seguridad social, sindicalismo y protección de datos, entre otros. Además de enfatizar en la precariedad que se ha instaurado en este tipo de trabajos.

## **II. UN ACERCAMIENTO A LAS NOTAS CARACTERÍSTICAS DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS: ENTRE LO LABORAL Y LO NO LABORAL**

### **1. Elementos configuradores de la prestación por cuenta ajena**

Se trata de trabajador por cuenta ajena cuando, de acuerdo a lo previsto en el art. 1.1. ET, “voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”. Las características propias del trabajo asalariado son la voluntariedad, que sea retribuido, la dependencia y que sea prestado por cuenta ajena.

Respecto a la primera de las características, es necesario que exista consentimiento por parte del trabajador, y que se comprometa a realizar su trabajo de forma personal, lo que implica que si el trabajador es sustituido por otro, pueda tomarse este hecho como un indicio de no laboralidad, “si bien la exigencia de voluntariedad resulta innecesaria y redundante puesto que todo contrato exige el consentimiento de los contratantes”<sup>1</sup>.

El trabajador ha de percibir la retribución que le corresponda por la prestación de sus servicios, la retribución salarial se distingue de otro tipo de retribuciones en tanto en cuanto, “es medida por tiempo, fija en su cuantía y periódica en su abono. No es tomada en cuenta a efectos de reconocer la relación entre empresario y trabajador como relación laboral, cuando el trabajador percibe una cantidad fija mensual, pero en concepto de “renta-canon o iguala” obviando las pagas extraordinarias y sin retribución alguna durante el periodo vacacional.”<sup>2</sup>

En lo referente al trabajo dependiente o subordinado, a tenor de lo expuesto en el art. 5.c) ET, “los trabajadores tienen como deberes básicos, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas”. Los indicios para dilucidar si existe dependencia del trabajador respecto de la empresa son los siguientes: que exista la obligación por parte del trabajador de presentarse en el centro de trabajo, que el trabajador este obligado a cumplir con los horarios que le marca la empresa y que sea la empresa la que organice el trabajo del trabajador, quedando éste bajo la

---

<sup>1</sup> ALONSO OLEA, M., CASA BAAMONDE, M.E., *Derecho del Trabajo*, Civitas, pág. 58

<sup>2</sup> CRUZ VILLALON, J., GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I., GOERLICH PEET, J.M., MERCADER UGUINA, J.R., *Comentario del estatuto de los trabajadores*, Thomson Reuters, 2016, pág. 35

dirección y dentro de la organización de la empresa.<sup>3</sup> El trabajo realizado quedará o no sometido al poder empresarial, en función “del tipo de trabajo realizado de la cualificación del trabajador<sup>4</sup>, el tratarse o no de relaciones especiales<sup>5</sup> y el lugar de trabajo<sup>6</sup>”.

La ajenidad en el trabajo es otro de los criterios de calificación vinculado al trabajo asalariado, es por ello que el trabajador es ajeno al resultado de su trabajo, es decir, percibirá el salario que le corresponda independientemente de las ganancias que haya podido obtener el empresario<sup>7</sup>. En caso de que el trabajador aporte las herramientas necesarias para desarrollar su trabajo, ello constituye un indicio a favor de la consideración del trabajador como un trabajador autónomo<sup>8</sup>. En este sentido, la Agenda Europea sobre economía colaborativa del 2016, destaca a efectos de dilucidar si la plataforma es o no una mera intermediaria, que se ha de tener en cuenta si es la herramienta clave para que el trabajador pueda prestar servicios.

Además, será el empresario el encargado de mediar entre el trabajador y el cliente, quien determine los precios o elija los clientes, es decir, el trabajador no asume la responsabilidad en lo que concierne al mercado. Será un indicio de laboralidad el hecho de que la empresa sea la encargada de controlar y organizar la actividad productiva<sup>9</sup>.

Por todo ello, se puede concluir que la ajenidad está determinada por la suma de distintos factores como lo son: la propiedad de los medios que se utilizan para desarrollar la actividad laboral, la asunción del riesgo que compromete la actividad laboral que corresponda en cada caso y la responsabilidad en lo que concierne a la relación con el mercado<sup>10</sup>.

---

<sup>3</sup> MARTINEZ ESCRIBANO, A. *Repensando el derecho del trabajo: el impacto de la economía colaborativa*, A debate, pág. 51

<sup>4</sup> STS de 22/12/2011(Rec.3796/2010)

<sup>5</sup> STS de 29/11/2010(Rec.253/2010)

<sup>6</sup> STS de 9/07/2013(Rec.2569/2012)

<sup>7</sup> STS de 7/11/2007(Rec. 5580/2005).

<sup>8</sup> STS de 7/11/2007(Rec.2224/2006).

<sup>9</sup> STS de 29/12/1999(Rec1093/1999).

<sup>10</sup> CRUZ VILLALON, J., GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I., GOERLICH PEET, J.M., MERCADER UGUINA, J.R., *Comentario del estatuto de los trabajadores*, Tomson Reuters, 2016, pág. 37 a 39.

## **2. Elementos configuradores de la prestación por cuenta propia**

### *2.1 El trabajador autónomo*

En lo que respecta al trabajador autónomo, a tenor de lo expuesto en el art 1.del Estatuto del Trabajo Autónomo, se trata de las “personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena”. Los datos que permiten la calificación de los servicios como trabajo autónomo se vinculan al lugar de prestación de servicios (fuera del centro de trabajo), el tiempo (inexistencia de horario o jornada, no solicitud de vacaciones) y el modo de la prestación de servicios. Parece verosímil encuadrar el trabajo que se desarrolla a través de las plataformas digitales como trabajo por cuenta propia, ya que el desarrollo tecnológico ha propiciado que el trabajador disponga de cierta autonomía en la prestación de sus servicios. “No obstante en muchas ocasiones utilizando el paraguas de la economía colaborativa, se está produciendo una verdadera huida del Derecho del Trabajo”<sup>11</sup>. El trabajador autónomo es contratado habitualmente para servicios que los empleados de la empresa que desea contratar al trabajador autónomo no pueden prestar y que además no se trata de actividades centrales de la empresa. Pero el trabajo que prestan los trabajadores de las plataformas no requiere de una especial cualificación y en este caso, las actividades que realizan resultan de vital importancia para el desarrollo del negocio<sup>12</sup>.

Conviene destacar la siguiente consideración de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en relación a la naturaleza de los contratos que puede tener un trabajador: ” la naturaleza de los contratos no se determina por la denominación que le otorgan las partes, sino por la realidad de las funciones que en su virtud tengan lugar, por ello, si estas funciones entran dentro de los previsto en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato tendrá índole laboral cualquiera que sea el nombre que los contratantes le dieran”<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> RODRIGUEZ PIÑERO, “La huida del Derecho del Trabajo”, Relaciones Laborales, núm. 12, 1992.

<sup>12</sup> PARLAMENTO EUROPEO “The situation of workers in the collaboration economy” 2016, pág. 5.

<sup>13</sup> STS, 4ª, 25/01/2000 (RJ 2000/1312; MP: Leonardo Bris Montes)



## 2.2 *El Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente*

En lo que respecta a los trabajadores autónomos económicamente dependientes, son según el art.11 del Estatuto del Trabajo Autónomo aquéllos que “realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales”<sup>14</sup>. Es la modalidad de trabajador que oferta Deliveroo, una de las plataformas colaborativas que opera en España, con la condición de que declaren el 75 por ciento de sus ingresos con ellos<sup>15</sup>.

Aunque a tenor de lo expuesto en el artículo 11.2 del Estatuto del Trabajo Autónomo, no parece ser la figura que mejor se adapte a este tipo de profesionales, que los trabajadores hagan uso de material de su propiedad para el desempeño de su trabajo, que carecen de la relevancia económica que requiere. Además, los usuarios de las plataformas facturan ateniéndose únicamente al volumen de servicios que realizan, con independencia que la empresa perciba lo acordado con el cliente<sup>16</sup>. Es por ello que en caso de encuadrar a los prestadores de servicios en la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente podrían surgir problemas en lo que respecta a cotizaciones de la Seguridad Social ya que no es posible prever el tiempo que van a trabajar los usuarios de las plataformas, así como en materia de negociación colectiva con motivo de la inexistente relación y la dispersión de los trabajadores de la empresa<sup>17</sup>. Además, el trabajador autónomo económicamente dependiente debe cumplir todos los requisitos de un trabajador autónomo<sup>18</sup>, es otro de los motivos por lo que no parece ser la figura del TRADE la más adecuada, en tanto en cuanto los trabajadores de las plataformas no cumplen todos los requisitos propios de un trabajador autónomo<sup>19</sup>.

---

<sup>14</sup> STSJ de Navarra, de 12/12/2014 (Rec. 347/2014) sobre falso TRADE

<sup>15</sup> PAIAGUA, E. “Deliveroo anuncia cambios en los contratos de sus repartidores” en *El Mundo*, 2017 <http://www.elmundo.es/economía/empresas/2017/06/19/5947bd4bca4741fe1f8b45e6.html>.

<sup>16</sup> MARTINEZ ESCRIBAJO, A. *¿Nuevos trabajadores? Economía colaborativa y Derecho del Trabajo-Repensando el Derecho del Trabajo: el impacto de la economía colaborativa*, Francis Lefebvre, 2018, pág. 57.

<sup>17</sup> MERCADER UGUINA, J.R, *El nuevo modelo de trabajo autónomo en la prestación de servicios a través de plataformas digitales*, Diario La Ley, Editorial Wolters Kluwer, Sección Ciberderecho, núm. 9, 2017, págs. 15 y 16.

<sup>18</sup> MARTIN PUEBLA, E, *El trabajador autónomo económicamente dependiente, contexto europeo y régimen jurídico*, Tirant Lo Blanch, Salamanca, 2012, págs. 58 y 59.

<sup>19</sup> TODOLI SIGNES, A, El trabajador en la “Uber Economy”: ni dependiente ni autónomo, sino todo lo contrario, *revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 25, 2017, pág. 43-60

### 2.3 *El trabajo en las cooperativas de trabajo asociado*

Otra de las alternativas que se han barajado a la hora de encuadrar a estos trabajadores, son las Cooperativas de trabajo asociado que “tienen por objeto proporcionar a sus socios puestos de trabajo, mediante su esfuerzo personal y directo, a tiempo parcial o completo, a través de la organización en común de la producción de bienes o servicios a terceros” (art.80.1. Ley de Cooperativas). Estas cooperativas a través de las plataformas serían las encargadas de surtir de pedidos a los socios-trabajadores, lo que redundaría en una mayor protección para los trabajadores en lo que respecta a tiempo de trabajo y prevención de riesgos laborales, entre otros, en comparación con los trabajadores autónomos<sup>20</sup>. Además, se trata de una alternativa que cumple con la legalidad en términos de externalizar la actividad de la empresa<sup>21</sup>.

Aunque hay cierta inquietud en torno a esta figura ya que valiéndose de estas Cooperativas de trabajo asociado existe el riesgo de que se produzca una cesión ilegal de trabajadores<sup>22</sup> o una relación laboral encubierta<sup>23</sup>. Mención especial a la Sentencia del TSJ de Navarra, de 5 de junio de 2015, en materia de falsos autónomos en cooperativas de transporte, que establece que los conductores trabajan bajo la dirección y organización de la empresa.

Por todo ello, habría que analizar la posibilidad de crear una figura intermedia, adaptar la normativa a las peculiaridades de este tipo de trabajadores<sup>24</sup>. El deber del legislador no debe ser “la huida del derecho”<sup>25</sup>, sino encuadrar a estos nuevos trabajadores surgidos a raíz de la irrupción de la tecnología.

---

<sup>20</sup> OTERO GURRUCHAGA, C., *El complicado encaje de los trabajadores de la economía colaborativa en el Derecho Laboral: Nuevos retos para las fronteras de la laboralidad*. Francis Lefebvre, 2018, pág. 66.

<sup>21</sup> MARTINEZ GARRIDO, L.R., “Contratas, cesión ilegal de trabajadores y cooperativas de trabajo asociado”, en *revista del Ministerio del trabajo e inmigración*, núm. 38, 2002.

<sup>22</sup> STSJ Castilla la Mancha (Sala de lo Social) 21/09/2000 (núm. 1045/2000).

<sup>23</sup> STSJ Aragón (Sala de lo Social, Sección 1) 04/01/2006 (núm. 10/2006).

<sup>24</sup> TODOLI SIGNES, A, El trabajador en la “Uber Economy”: ni dependiente ni autónomo, sino todo lo contrario, *revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 25, 2017, pág. 43-60

<sup>25</sup> BAYLOS GRAU, A., “La huida” del derecho del trabajo. Tendencias y límites de la deslaboralización” *El trabajo ante el cambio de siglo: un tratamiento multidisciplinar: (aspectos laborales, fiscales, penales y procesales)*, Marcial Pons, Albacete, 2000, pág.44.

### III. LA IRRUPCIÓN DE LA ECONOMÍA DIGITAL Y SU INCIDENCIA EN LA FIGURA EMPRESARIAL: EL CASO DE LAS PLATAFORMAS COLABORATIVAS

En cuanto a la economía colaborativa, se trata de un “modelo de organización industrial en el que una plataforma electrónica facilita la contratación de servicios, incluyendo el servicio de arrendamiento de bienes, ofertados por un grupo de usuarios (prestadores) y demandados por otro grupo de usuarios (consumidores)”<sup>26</sup>. Actualmente se está produciendo el paso de la industrialización a la economía digital y los cambios tecnológicos influyen en el tipo de trabajos que se ofertan, la forma de realizarlos, de controlarlos, la organización y estructuras de estas nuevas empresas y se crea cierta distorsión sobre la tipología de trabajador que surge con la irrupción de la tecnología<sup>27</sup>. Este tipo de empresas, “se identifican fundamentalmente con la fragmentación, y externalización de actividades que en principio forman parte de un único proceso productivo”<sup>28</sup>.

Las empresas que obedecen a este tipo de economía, cuentan con una plataforma digital que será la que aglutine a los trabajadores que desean trabajar para la empresa. Los clientes serán los que a la postre soliciten un encargo en la plataforma, y los trabajadores serán los encargados de cubrir esa petición, pudiendo en principio rechazarla si lo estiman oportuno. Son tres los pilares que conforman este tipo de negocios: el usuario, el trabajador y la plataforma. El usuario es el que mediante una aplicación informática reclama un servicio, que la plataforma cubre con los profesionales que proceda en cada caso<sup>29</sup>. Estas plataformas se presentan como meros soportes tecnológicos que ponen en contacto al cliente y prestadores de servicios, intenta dejar patente que no son empleadores sino meros intermediarios<sup>30</sup>.

---

<sup>26</sup> MONTERO PASCUAL, J.J., *La regulación de la Economía colaborativa*. Tirant lo Blanch, Valencia 2017, pág. 23

<sup>27</sup> REICH R, R.B., “El Trabajo de las Naciones: hacia el capitalismo del siglo XXI”, *Revista de Relaciones Internacionales*, Vergara, núm. 5, 1993.

<sup>28</sup> MARTIN ARTILES, A., “La empresa red: un modelo de división del trabajo entre empresas”, en *Papers Revista de Sociología*, 1994, págs. 87-109.

<sup>29</sup> DE STEFANO, V., The rise of the “just in time workforce”: on demand work, crowd work and labour protection in the “gig economy”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Forthcoming Bocconi Legal Studies Research Paper, núm. 2682602, octubre 28 de 2015, págs. 6 y 7.

<sup>30</sup> TODOLÍ SIGNES, A., “Impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, *Revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 3, 2015, pág. 17.

La plataforma, valiéndose de diversas aplicaciones informáticas provee al usuario de una alta dosis de disponibilidad y flexibilidad en lo referente a la rapidez, facilidad e inmediatez con la que puede solicitar los servicios que oferte la plataforma en cuestión. El tipo de servicios que ofrecen no se engloba en un único sector económico<sup>31</sup>. El perfil de trabajador que opera en las plataformas, es el de jóvenes que tienen el trabajo como un complemento económico a otro trabajo que desempeñan y el de jóvenes estudiantes que ven su actividad como algo paralelo a sus procesos formativos.<sup>32</sup> Las tareas que suelen desempeñar los trabajadores son de poca dificultad para el perfil de trabajador que suele imperar en las plataformas, jóvenes (en su mayoría hombres) con estudios universitarios, siendo nulas las opciones de promoción.<sup>33</sup> Además, si bien es cierto que existe cierta flexibilidad en los horarios, se trata de horarios poco convencionales.<sup>34</sup> Se trata de un trabajo con una remuneración que en ocasiones es incluso inferior al SMI y no “existen mecanismos oficiales para hacer frente al trato injusto”<sup>35</sup>. La calificación de estos trabajadores como trabajadores por cuenta ajena, obligaría a las plataformas a respetar el SMI y a hacerse cargo de las cotizaciones sociales<sup>36</sup>. Es por ello que la OIT recomienda “el desarrollo de un sistema de gobernanza internacional de las plataformas digitales de trabajo que establezca y exija que las plataformas (y sus clientes) respeten ciertos derechos y protecciones mínimos”<sup>37</sup>.

Cabe diferenciar entre las plataformas colaborativas y las plataformas que se caracterizan por una colaboración entre particulares, que según la Asociación Española de la Economía Digital (Adigital) y Sharing España, generan “un aprovechamiento eficiente y sostenible de los bienes y recursos ya existentes e infrautilizados”. Son plataformas como Blablacar, que se limitan a realizar el papel de intermediario entre

---

<sup>31</sup> MANYIKA, J., LUND, S., BUGHIN J., ROBINSON K., MISCHKE, J., MAHAJAN, D., Independent Work: choice, necessity and the gig economy, en *mckinsey global institute*, 2016.

<sup>32</sup> FERRER, M., “Presente y Futuro de las Plataformas Digitales, Trabajo y Plataformas”, *Revista de estudios de Juventud*, núm. 119, págs. 71 y 72.

<sup>33</sup> BERG, J., FURRER, M., HARMON, E., RANI, U., <sup>33</sup>*Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, OIT, págs. 2 y 4.

<sup>34</sup> BERG, J., FURRER, M., HARMON, E., RANI, U., *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, OIT, pág. 4.

<sup>35</sup> *Ibidem*, pág. 4.

<sup>36</sup> HERNÁNDEZ BEJARANO, “El apoyo europeo al modelo de economía colaborativa: algunas cuestiones y propuestas para afrontar una regulación laboral y de seguridad social”, en *Nueva revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 192, 2016, págs. 182 y 183.

<sup>37</sup> OIT, *Trabajar para un futuro más prometedor, Comisión Mundial Sobre el Futuro de Trabajo, Tecnología para un trabajo decente*, 2019, págs. 45 y 46.

particulares, sin prestar ningún tipo de servicio<sup>38</sup>. Entre las plataformas que prestan servicios, conectando a clientes y trabajadores a través de la plataforma, se distinguen las que prestan un servicio totalmente online (OLMs) *el crowdsourcing online* (Amazon M. Turk) en las que se realizan microtareas online y entre las que aunque la oferta y demanda se comuniquen a través de una plataforma virtual, la ejecución del servicio requiere la presencia física del trabajador (Uber, Deliveroo), las llamadas *crowdsourcing offline*. Estas últimas plataformas pueden dividirse entre las que realizan cualquier tipo de tarea, por ejemplo, TaskRabbit, o las que realizan tareas concretas, como es el caso de Deliveroo que únicamente realiza tareas de reparto<sup>39</sup>.

Suele tratarse de trabajos muy precarios y esporádicos, en los que los trabajadores muchas veces no tienen garantizados unos ingresos mínimos. Estos trabajadores no suelen disponer de vacaciones o de seguros y si no están dados de alta como trabajadores autónomos no tendrán acceso a diversas prestaciones por parte de la Seguridad Social, como la pensión de jubilación, aunque las plataformas suelen cerciorarse previamente de si los futuros trabajadores están dados de alta como autónomos para proceder o no a su contratación<sup>40</sup>. El Comité económico y social Europeo ha puesto de relieve el riesgo que entraña el trabajo en plataformas en términos de precariedad laboral y que resulta de vital importancia “redefinir el concepto de subordinación jurídica de cara a la dependencia económica de los trabajadores y garantizar los derechos laborales con independencia de los formatos que adopte la actividad”<sup>41</sup>.

Al hilo de esto surge la problemática de que las empresas decidan no contratar a los trabajadores que no estén dados de alta como trabajadores autónomos, y a su vez a los trabajadores muchas veces no les resulta rentable darse de alta como autónomos ya que se trata de trabajos muy esporádicos, y “teniendo en cuenta la rigidez administrativa en los procesos de alta y baja y que el desembolso en términos de cuotas a la Seguridad Social es superior a sus ingresos”<sup>42</sup>, se genera una desincentivación para su formalización.

---

<sup>38</sup> Sentencia de 2 de febrero de 2.017, del Juzgado de lo Mercantil núm. 2 de Madrid (procedimiento ordinario 343/2.015), sobre la actividad de BLABLACAR

<sup>39</sup> TODOLÍ SIGNES, A “El trabajo en la era de la economía colaborativa”. Tirant lo Blanch, 2017. Págs.12-45.

<sup>40</sup> PANIAGUA, E., FERRER, M., *Trabajo y plataformas digitales, Análisis y propuestas de regulación*, 2017, pág. 6.

<sup>41</sup> Comité Económico y Social Europeo, en su Dictamen “Una Agenda Europea para la Economía Colaborativa”, DOUE, 2017.

<sup>42</sup> PANIAGUA, E., FERRER, M., *Trabajo y plataformas digitales, Análisis y propuestas de regulación*, 2017, pág. 6.

En torno a la regulación del salario mínimo, se plantea el problema sobre qué será considerado como tiempo efectivo de trabajo para los usuarios de las plataformas. Los trabajadores pueden estar disponibles durante horas para realizar el trabajo que la empresa estime oportuno, pero este trabajo puede no llegar o hacerlo después de mucho tiempo de espera. Resulta importante dilucidar si ese tiempo de espera se ha de considerar como tiempo efectivo de trabajo o si el trabajador ha de ser receptor de algún tipo de compensación<sup>43</sup>. Ello redundaría en un ahorro de gastos para el empresario, ya que únicamente retribuye al trabajador cuando ha efectuado el encargo, y no durante el tiempo que estando disponible no ha recibido encargo alguno. “Se produce así una evidente traslación del empresario al trabajador del coste del tiempo de trabajo”<sup>44</sup>.

Otra de las características propias de este tipo de negocios es que suelen encontrarse en diversos países, ya que es fácil que se trasladen o expandan al operar sobre sectores cuyo funcionamiento dista poco entre un país u otro.<sup>45</sup> Con la problemática que conlleva que este tipo de empresas se encuentren en diversos países con ordenamientos jurídicos diferentes.

Se plantea un debate acerca de si estas plataformas digitales son empleadoras o meras intermediarias entre cliente y trabajador. Destaca la sentencia del TJUE que afirma que no actúan solo como intermediarias, sino que ofertan servicios ya que la plataforma controla o dirige a los trabajadores<sup>46</sup>. En esa misma línea, El Tribunal de Trabajo de Londres, en su sentencia de 28 de febrero de 2016, reconoce a los trabajadores de Uber como trabajadores por cuenta ajena ya que seguían instrucciones marcadas por la compañía y eran evaluados a través las reseñas que realizaban los clientes sobre el servicio recibido<sup>47</sup>.

---

<sup>43</sup> MARTINEZ ESCRIBANO, A. *¿Nuevos trabajadores? Economía colaborativa y Derecho del Trabajo-Repensando el Derecho del Trabajo: el impacto de la economía colaborativa*, Francis Lefebvre, núm.1, 2018, pág. 58.

<sup>44</sup> Sentencia Juzgado de lo Social núm. 33 Madrid, rec. 53/2019, de 11 de Febrero

<sup>45</sup> MERCADER UGUINA, J.R. “El nuevo modelo de trabajo autónomo en la prestación a través de plataformas digitales”, *Diario La Ley*, 2017.

<sup>46</sup> STJUE de 10-04-2018 (C-320/16).

<sup>47</sup> ASLAM, Y., FERRAR, J., & *Other against Uber B.V*

#### **IV. LA FIGURA DEL TRABAJADOR ANTE LAS PLATAFORMAS DIGITALES: UNA MIRADA DESDE LOS INDICIOS DE LABORALIDAD**

En lo que respecta a los indicios de laboralidad en el trabajo de este tipo de trabajadores, resulta irrelevante el tipo de contrato pactado entre las partes, el contrato tiene la naturaleza jurídica que derive de la prestación de sus servicios y serán los Tribunales los encargados de determinarlo en última instancia<sup>48</sup>. La Sentencia dictada por el Juzgado de lo social número 6 de Valencia sobre el caso Deliveroo establece que no es determinante que el trabajador aceptara firmar un contrato civil, la normativa prevalece a la voluntad de las partes.

En los contratos que los trabajadores firman con las plataformas se vislumbra cierta sumisión o sometimiento a las instrucciones que les impone ésta. Los trabajadores no intervienen en la conformación ni tienen opción de modificar ninguna de las cláusulas que figuran en el contrato, quedan en una posición de desigualdad al estar al albur de lo que disponga la empresa<sup>49</sup>. Este desequilibrio es el causante de los riesgos a los que se someten estos trabajadores, aunque la tecnología confiera una aparente independencia a los trabajadores, ello no implica que estos trabajadores no necesiten protección, es precisamente de lo que se sirven las plataformas para estar en una posición de superioridad ante los trabajadores<sup>50</sup>.

En este sentido, la dependencia y la ajenidad referidas al trabajo que desempeñan los usuarios de las plataformas, son las dos notas principales que se deben analizar a efectos de obtener indicios de laboralidad en la prestación de servicios de estos trabajadores. “La dependencia es algo implícito en la ajenidad”<sup>51</sup>, por lo que “una y otra están vinculadas de tal modo que la ajenidad se proyecta y especifica dinámicamente en la dependencia”.<sup>52</sup>

---

<sup>48</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de junio de 1990 y 5 de julio de 1990

<sup>49</sup> Sentencia Juzgado de lo Social nº 33 Madrid, núm. 53/2019, de 11 de Febrero.

<sup>50</sup> TODOLÍ SIGNES, A “EL futuro del trabajo: Nuevos indicios de laboralidad aplicables a las empresas”. *Revista de Treball Economia Societat*, núm. 92, 2019, pág. 5-8.

<sup>51</sup> STS (Sala de lo Social) de 21 de mayo de 1990 (RJ 1990/4993)

<sup>52</sup> MONEREO PEREZ, J.L., “El trabajo autónomo, entre autonomía y subordinación”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social* núm. 5/2009

## 1. Nuevas y viejas formas de subordinación o dependencia

Cuando el trabajador presta servicios sometido al poder de dirección y disciplinario de la plataforma, pasa a “trabajar dentro del círculo orgánico, rector y disciplinario de un empleador o empresario”<sup>53</sup>. Existen indicios que inducen a pensar que estas plataformas son realmente empleadoras. Se puede decir que existe una relación laboral entre plataforma digital y trabajador, ya que el usuario que accede a éstas para prestar sus servicios ha de cumplir una serie de condiciones o requisitos, y ese filtro descarta a las plataformas como simples bases de datos<sup>54</sup>. Las empresas tratan de presentarse a través de las plataformas digitales como un tablón de anuncios al que diferentes usuarios se adhieren. Pero, para registrarse como usuarios de estas plataformas es necesaria la autorización de la empresa, superar una entrevista/proceso de selección, acreditar una determinada cualificación u obtener las autorizaciones administrativas que sean necesarias para la prestación de los servicios<sup>55</sup>. Sirva como ejemplo el caso de Uber, en la que los trabajadores que quieran formar parte de la plantilla, han de superar un proceso de selección en el que serán verificados diversos aspectos referentes al trabajador y su vehículo, superar un test geográfico sobre su radio de acción y una entrevista con la empresa<sup>56</sup>.

Es la plataforma quien gestiona los pedidos y los lugares de recogida y entrega, la zona y la franja horaria en la que los prestadores de servicios deben operar<sup>57</sup>.

Es importante saber también si la plataforma fija los precios de los servicios que realizan los trabajadores, o son éstos últimos quienes tienen potestad para establecerlos. En función de quien sea el encargado, ello constituirá un indicio a favor o en contra de considerar a estos trabajadores como trabajadores por cuenta ajena. De esta manera, si es

---

<sup>53</sup> STS, 26 de enero de 1994 (RJ 1994,380)

<sup>54</sup> ARAGÜEZ VALENZUELA, L., “Nuevos modelos de economía compartida: Uber Economy como plataforma virtual de prestación de servicios y su impacto en las Relaciones Laborales”. En revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. Volumen 5, núm 1, 2017

<sup>55</sup> OTERO GURRUCHAGA, C., *El complicado encaje de los trabajadores de la economía colaborativa en el Derecho Laboral: Nuevos retos para las fronteras de la laboralidad*. Francis Lefebvre, 2018, pág 64.

<sup>56</sup> ARAGUEZ VALENZUELA, L “Nuevos modelos de economía compartida: Uber Economy como plataforma individual de prestación de servicios y su impacto en las relaciones laborales”. Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. Volumen 5, núm. 1, 2017.

<sup>57</sup> SJS Valencia 01-06-2018 (núm. 6)



la plataforma la que impone los precios a los trabajadores, no teniendo éstos capacidad de decisión alguna, la plataforma no será considerada como mero soporte tecnológico<sup>58</sup>.

Para dilucidar si estas plataformas son o no empleadoras es necesario analizar si ejercen control sobre el trabajador. La flexibilidad es el principal argumento tras el que se escudan las plataformas digitales para demostrar que no existe relación laboral alguna con los trabajadores, ese fue uno de los puntos clave de la sentencia dictada en París que dio la razón a la plataforma *Take Eat Easy*<sup>59</sup>. Se debe considerar si la plataforma digital impone a los trabajadores una jornada determinada de manera encubierta. En ocasiones, este tipo de empresas tratan de convencer a los trabajadores mediante incentivos salariales para que trabajen los días que a ellos les convenga e incluso pueden llegar a suprimir los contratos de éstos si no llegan a un número determinado de horas y/o días trabajados, en el periodo de tiempo que la empresa estime oportuno<sup>60</sup>. En cualquier caso, el que los trabajadores pudieran tener la posibilidad de elegir las franjas horarias en las que desean trabajar no supone ningún poder que pueda poner en riesgo la actividad de la plataforma, ya que cuentan con plantillas suficientemente amplias como para que no les acarree trastorno alguno el hecho de tener que sustituir a un trabajador por otro<sup>61</sup>.

Además, las horas en las que el trabajador decide trabajar han de estar dentro de las franjas horarias previamente establecidas por la empresa y en caso de que el trabajador decida dejar de prestar servicios temporalmente también está obligado a comunicárselo a la empresa con la debida antelación<sup>62</sup>. Por todo ello es por lo que trasluce la idea que las peticiones de la plataforma en lo que respecta a horarios son de obligado cumplimiento<sup>63</sup>. Es por todo ello que la flexibilidad en el tiempo de trabajo no es concluyente, aunque sí indicaría, a la hora de clasificar a estos trabajadores, de modo que resulta más determinante saber si el trabajador presta sus servicios bajo el control y dirección de la empresa.

---

<sup>58</sup> GOERLICH PESET, J.M. “La prestación de servicios a través de plataformas ante el Tribunal de Justicia: caso Uber y sus repercusiones laborales. Trabajo y Derecho”, 2018, págs. 43 y 44.

<sup>59</sup> Cour D’Appel De Paris, Pole 6- Chambre 2, Arret du 20 avril 2017, case *Take Eat Easy*, pág. 7.

<sup>60</sup> Informe emitido por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en relación con la calificación de los conductores de Uber System Spain, S.L., num.8/00257667/14, 2015.

<sup>61</sup> Sentencia Juzgado de lo Social núm. 33 Madrid, núm. 53/2019, de 11 de Febrero

<sup>62</sup> SJS Valencia 01-06-2018 (núm. 6)

<sup>63</sup> Informe emitido por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en relación con la calificación de los conductores de Uber System Spain, S.L., núm. 8/00257667/14, 2015.

Del mismo modo, que *a priori* los pedidos pueden ser rechazados por los prestadores de servicios, pero estos rechazos le son notificados a la compañía que puede tomar la medida de dejar de solicitar sus servicios e incluso impedir el acceso a la plataforma<sup>64</sup>. Además, algunas plataformas digitales, como en el caso de Uber, exigen un 80 o 90% de aceptaciones a los pedidos que les son asignados a los trabajadores, en caso contrario la plataforma procede a la “desactivación” de los trabajadores<sup>65</sup>, es decir, el bloqueo del acceso al soporte digital y, en consecuencia, a la imposibilidad de la propia prestación.

Las plataformas permiten al usuario ver las reseñas tanto positivas como negativas con las que cuentan los diversos trabajadores, lo que redundará en una mayor confianza del usuario hacia los servicios que oferta la plataforma. En definitiva, este tipo de economía introduce el concepto de “reputación online”<sup>66</sup>. Este concepto se traduce en una medida de control por parte de la empresa hacia el trabajador, ya que mediante las valoraciones que los usuarios realizan sobre los servicios que prestan los trabajadores, la empresa tiene información sobre el desempeño de éstos, síntoma de control y dirección que la plataforma puede usar con fines extintivos<sup>67</sup>. Esta nueva forma de obtener información sobre el trabajo que realizan los usuarios de la plataforma redundará en un ahorro para la plataforma, que antes debía destinar parte de su presupuesto a la supervisión y formación de los empleados mediante cargos intermedios, siendo ahora suficiente con la valoración que los clientes y proveedores realizan sobre el servicio de los trabajadores. Valiéndose de esta información pueden optar por “extinguir el contrato” o dicho de otra forma, dejar de adjudicar pedidos, a los que no reciban buenas valoraciones y/o dar más trabajo a aquellos trabajadores que sí las obtengan, dejando patente el poder organizativo y disciplinario que posee la plataforma<sup>68</sup>.

---

<sup>64</sup> En el caso de Uber, su “Manual del Conductor” estipula: “Esperamos de nuestros conductores que acepten todos los servicios propuestos”. (Véase, Caso Douglas O’Connor vs Uber Technologies, Inc. District of California (San Francisco), II Discussion, apartado D).

STS (Sala de lo Social) de 08-10-1992 (RJ 1992/7622).

STS (Sala de lo Social) de 10-07-2000. (RJ 2000/8326)

<sup>65</sup> RODRIGUEZ PIÑERO, MC Y HERNÁN BEJARANO, M (Dir.). Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos. Bomarzo. Albacete, 2017.

<sup>66</sup> Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia, “Estudio sobre los nuevos modelos de prestación de servicios y la economía colaborativa”, 2016, págs.44- 48.

<sup>67</sup> CUNNINGHAM PARMETER, K., *From Amazon to Uber: Defining Employment in the Modern Economy*, Boston University Law Review, Vol. 96, Humanistic Management Network, Research Paper Series, núm. 10/16, 2016, pág. 1673

<sup>68</sup> TODOLÍ SIGNES, A “EL futuro del trabajo: Nuevos indicios de laboralidad aplicables a las empresas”. *Revista de Treball Economia Societat*, núm. 92, 2019, pág. 5-8.

El hecho de que la empresa pueda restringir el acceso a la plataforma a los trabajadores en caso de que no esté satisfecha con los servicios que están prestando, por no cumplir con los horarios que les son “sugeridos” o rechazar un número de pedidos que la empresa considere excesivos, deja patente que es la empresa la que tiene potestad de prescindir del trabajador, otro indicio más de encontrarnos ante una relación laboral encubierta<sup>69</sup>. Los clientes, consumidores y establecimientos, tienen la opción de dar su opinión acerca del servicio del trabajador a través de preguntas que les facilita la plataforma. La respuesta a estas cuestiones, también puede resultar determinante a la hora de dar de baja al trabajador. La plataforma Uber exige a sus trabajadores que la puntuación que reciben por parte de los clientes ha de oscilar entre 4,6 y 4,8 sobre cinco puntos de valoración para que la empresa no impida al trabajador el acceso a la aplicación<sup>70</sup>.

Con la irrupción de las nuevas tecnologías surge el concepto de “dependencia tecnológica”, es decir, cuando el trabajador no se encuentra físicamente en el centro de trabajo, bajo la supervisión del empresario, pero está siendo controlado por la plataforma a través de sistemas de geolocalización<sup>71</sup>. Además, la plataforma puede consultar la calidad de los servicios prestados por los trabajadores, consultando las valoraciones que han hecho los clientes (en la plataforma) sobre el servicio que han contratado. En función de cuáles sean las valoraciones, los trabajadores suelen recibir más o menos trabajo.<sup>72</sup> Se disipa la figura del trabajador que presta servicios en el centro de trabajo y la opción para el empresario de poder controlar *in situ* la calidad y volumen de los servicios que presta el trabajador<sup>73</sup>. El centro de trabajo en la actualidad es considerado todo espacio que pueda ser objeto de geolocalización y el tiempo de trabajo todo trabajo que pueda realizarse mediante tecnologías de la información y comunicación<sup>74</sup>.

---

<sup>69</sup> OTERO GURRUCHAGA, C., *El complicado encaje de los trabajadores de la economía colaborativa en el Derecho Laboral: Nuevos retos para las fronteras de la laboralidad*. Francis Lefebvre, núm. 1, 2018, pág. 64.

<sup>70</sup> ARAGUEZ VALENZUELA, L. “Nuevos modelos de economía compartida: Uber Economy como plataforma individual de prestación de servicios y su impacto en las relaciones laborales”. *Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol. 5, núm. 1, 2017.

<sup>71</sup> MACARENA, E., “El tránsito de la dependencia industrial a la dependencia tecnológica” págs. 11- 15.

<sup>72</sup> CUNNINGHAM-PARMETER, K., “From Amazon to Uber: Defining Employment in the Modern Economy”, *Boston University Law Review*, Vol.96, pág.1673, 2016, *Humanistic Management Network, Research Paper Series* núm. 10/16

<sup>73</sup> SANCHEZ IGLESIAS, A.L., y otros, *Situaciones jurídicas fronterizas con la relación laboral*, Thomson Reuters Aranzadi, 2016 págs. 47- 52.

<sup>74</sup> Sentencia Juzgado de lo Social nº 33 Madrid, núm. 53/2019, de 11 de Febrero

Se sustituye la presencia física del empleador por el uso de nuevas tecnologías, sin que por ello el control sea menor que el ejercido por los medios convencionales<sup>75</sup>. Es por ello que, en cuanto a la calidad de los servicios prestados, las empresas de economía digital se sirven de las valoraciones que realizan los clientes sobre el servicio trabajadores, sin tener que recurrir a la forma de control que solía ejercer el empresario convencional en el centro de trabajo. Se debe tener en cuenta que las valoraciones de los clientes tratan temas o responden a aspectos previamente establecidos por la empresa<sup>76</sup>. La empresa predetermina a través de algoritmos los filtros en la toma de decisión, quedando la actividad controlada y dirigida en todo momento.

Los trabajadores están geolocalizados en el momento en el que están prestando servicios y la empresa puede pedirle las explicaciones que considere oportunas a través de una comunicación instantánea y directa. Además, el trabajador se ha de ajustar a la duración prevista para el encargo, que viene dada por orden de la plataforma que gestiona la empresa<sup>77</sup>, de otro modo, el algoritmo se encarga de hacerlo repercutir negativamente sobre el trabajador.

En este tipo de empresas existe la posibilidad de que un trabajador sea sustituido por otro e incluso que estos trabajadores subcontraten el servicio que han de realizar, sin tener que rendir cuentas a la empresa. Ello induce a pensar que no estamos ante una relación laboral al uso, ya que “la intimidad de la conexión entre su sujeto y su objeto hace que la prestación contractual de trabajo sea personalísima no ya en el sentido jurídico estricto de que sea debida por persona determinada sino en él, a la vez más amplio y sutil, jurídico también, de que empeña a la persona del trabajador en su cumplimiento”.<sup>78</sup> Aunque en ocasiones, no resulta posible que un trabajador sustituya a otro, ya que se asigna una tarea a un trabajador en concreto, con unas capacidades en concreto e identificado bajo un perfil en la plataforma y que consta de una puntuación basada en las valoraciones de los clientes<sup>79</sup>. En este caso estas subcontrataciones o sustituciones esporádicas redundan en un beneficio para la empresa, que lo que le interesa es que el

---

<sup>75</sup> MACARENA, E., *El tránsito de la dependencia industrial a la dependencia tecnológica*, págs. 11 a 15.

<sup>76</sup> ARANGUEZ VALENZUELA, L., *Nuevos modelos de economía compartida: Uber Economy como plataforma virtual de prestación de servicios y su impacto en las relaciones laborales*.

<sup>77</sup> SJS (Juzgado de lo Social) Valencia, 01-06-2018 (núm. 244/20)

<sup>78</sup> ALONSO OLEA, M., CASAS BAAMONDE, M.E., “Derecho del Trabajo”, FDU CM, 1993, pág. 50

<sup>79</sup> MARTINEZ ESCRIBAJO, A. *¿Nuevos trabajadores? Economía colaborativa y Derecho del Trabajo-Repensando el Derecho del Trabajo: el impacto de la economía colaborativa*, Francis Lefebvre, 2018, pág.68.

servicio sea prestado. No puede suponer la pérdida de derechos del trabajador ni usarlo como pretexto para que figure como trabajador autónomo<sup>80</sup>.

Para que estas nuevas empresas sean rentables y obtengan beneficios, el trabajo que realizan los usuarios de las plataformas es indispensable. Es por ello que se trata de empresas que emplean a trabajadores ya que la actividad de éstas viene dada por los servicios prestados por los usuarios de la plataforma, no se trata de soportes digitales que pueden seguir con su negocio sin que los trabajadores presten sus servicios<sup>81</sup>. Las plataformas no son intermediarias entre usuarios y clientes, es el medio del que se vale la empresa para poder ofertar sus servicios y obtener unos beneficios<sup>82</sup>. En definitiva, la prestación es el núcleo y esencia de la actividad empresarial de las plataformas.

Las empresas establecen una serie de aspectos y/o conductas que los trabajadores han de cumplir en lo referente al desempeño de su trabajo, no existe autonomía del trabajador en el modo de prestar los servicios<sup>83</sup>. En teoría son meras orientaciones, pero en la práctica han de cumplir por obligación con el código de conducta establecido o de lo contrario el trabajador puede dejar de tener acceso a pedidos de la plataforma<sup>84</sup>. La empresa podrá comprobar si los trabajadores cumplen con las instrucciones que les han sido impuestas mediante las valoraciones de los usuarios sobre los servicios recibidos<sup>85</sup>.

En definitiva, los trabajadores no tienen autonomía a la hora de organizar su trabajo ni en la forma de realizarlo ya que es imprescindible que se ajusten a lo estipulado en las normas de conducta que marca la empresa<sup>86</sup>. La empresa puede modificar sin consulta previa, las condiciones laborales, lo que resulta determinante para demostrar el control que la empresa ejerce sobre los trabajadores<sup>87</sup>.

---

<sup>80</sup> Sentencia del Tribunal Supremo español de 20 de julio de 2010(rec.3344/2009)

<sup>81</sup> ASLAM, Y., FERRAR, J., “Uber BV, Uber London LTD y Uber Briannia” núm. 2202551 del Tribunal de Londres, Reino Unido, 2015.

<sup>82</sup> Comisión Nacional Consultiva de Convenios Colectivos en el Expediente núm. 79, 2016.

<sup>83</sup> MARTINEZ ESCRIBAJO, A. *¿Nuevos trabajadores? Economía colaborativa y Derecho del Trabajo-Repensando el Derecho del Trabajo: el impacto de la economía colaborativa*, Francis Lefebvre, 2018, págs. 52 y 54.

<sup>84</sup> El “Manual de Conductor” de Uber

<sup>85</sup> MARTINEZ ESCRIBAJO, A. *¿Nuevos trabajadores? Economía colaborativa y Derecho del Trabajo-Repensando el Derecho del Trabajo: el impacto de la economía colaborativa*, Francis Lefebvre, 2018, pág. 54.

<sup>86</sup> OTERO GURRUCHAGA, C. *El complicado encaje de los trabajadores de la economía colaborativa en el Derecho Laboral: Nuevos retos para las fronteras de la laboralidad*, Francis Lefebvre núm. 1, 2018, pág. 63.

<sup>87</sup> TODOLI SIGNES, A. TODOLI SIGNES, A. El trabajador en la “Uber Economy”: ni dependiente ni autónomo, sino todo lo contrario, *revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 25, 2017, pág 43-60

Las plataformas asignan las actividades a los trabajadores a través de algoritmos, en función de la ubicación y capacidades de cada trabajador. Los algoritmos son también los encargados de evaluar el desempeño de los trabajadores y los que establecen los precios de los servicios que prestan los usuarios de las plataformas, subiéndolos en momentos que consideran de especial demanda de servicios<sup>88</sup>. Para la asignación de un pedido a uno de los trabajadores operativos en ese preciso instante, la plataforma se vale de los algoritmos a fin de que tal encargo le suponga el menor coste posible. Se toman en consideración en esta asignación, la eficacia de las últimas entregas, pedidos realizados en las horas con más demanda, volumen total de pedidos efectuados y las valoraciones de clientes y proveedores al servicio prestado por el trabajador<sup>89</sup>.

El hecho de que sean algoritmos los encargados de distribuir las tareas no es óbice para que la empresa no pueda catalogarse como empleadora, ya que es la creadora de la plataforma quien ha diseñado estos algoritmos, o al menos quien ha predeterminado el sesgo por el que deben funcionar, para que sean los encargados de organizar el trabajo a los trabajadores, tratando de desvincularse precisamente de ese papel de empleadora.<sup>90</sup>

## **2. El elemento de ajenidad en el escenario digital**

La ajenidad implica que el trabajador “es un extraño tanto respecto a sus resultados como respecto a su organización”<sup>91</sup>. Puede ser entendida desde diversos prismas: ajenidad en los riesgos, ajenidad en los frutos, ajenidad en la titularidad de la organización, ajenidad en la marca y ajenidad en la información, fundamentalmente.

Es por ello que la ajenidad en el mercado se torna como uno de los puntos clave a la hora de clasificar a este tipo de trabajadores. Es la empresa la encargada de fijar los precios y la que asigna a los usuarios de la plataforma el cliente al que han de atender. Además, el cliente quien realiza el pago de forma directa a la plataforma sin tener que abonar cantidad alguna al trabajador cuando haya realizado su servicio. En el caso de que

---

<https://adriantodoli.com/2017/12/18/comentario-a-la-resolucion-de-la-inspeccion-de-trabajo-sobre-delivero-son-laborables-y-no-autonomos/>

<sup>88</sup>MERCADER UGUINA, J.R., *La prestación de servicios en plataformas profesionales: nuevos indicios para una nueva realidad*. Cap. 6, Madrid, pág. 165.

<sup>89</sup> Sentencia Juzgado de lo Social núm. 33 Madrid, núm. 53 de 11/02/2019

<sup>90</sup> SERRANO OLIVARES, RODRIGUEZ PIÑERO, M.C., HERNAN BERJANO (Dir.), *Nuevas formas de organización empresarial: economía colaborativa-o mejor economía digital a demanda-, trabajo 3.0 y laboralidad*, Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos, Albacete, 2017.

<sup>91</sup> MONEREO PÉREZ, J.L., “El trabajo autónomo, entre autonomía y subordinación”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social* núm. 5/2009.

un cliente no abone la cantidad que corresponda a la plataforma o surja cualquier problema relacionado con el cobro, el trabajador seguiría percibiendo la misma cantidad económica que si no hubiera habido ningún tipo de contratiempo, lo que invita a pensar que el usuario de la plataforma es un trabajador por cuenta ajena de la plataforma ya que no padece los riesgos propios del negocio como si lo haría un trabajador por cuenta propia<sup>92</sup>. Incluso por muy buen servicio que preste el trabajador, el precio que el prestador de servicios percibe por su producto no varía, resulta siempre el mismo y viene fijado por la empresa. El trabajador no participa en el devenir de la empresa, en tanto si se dan beneficios el trabajador no por ello recibe mayores cuantías, no estando sujeta su contraprestación a los vaivenes del mercado. En esa misma línea, al igual que no se lucra en mayor medida dependiendo del resultado, tampoco asume las cargas o devenires negativos que la empresa enfrente.

En relación con los clientes, los trabajadores desconocen cuál es la identidad de éstos, y es la empresa quien decide quienes pasan a ser sus clientes y quienes dejan de serlo (en el caso de los restaurantes, por ejemplo) sin que los trabajadores puedan interceder en estas decisiones<sup>93</sup>.

Es importante saber también si la plataforma fija los precios de los servicios que realizan los trabajadores, o son éstos últimos quienes tienen potestad para establecerlos. En función de quien sea el encargado, ello constituirá un indicio a favor o en contra de considerar a estos trabajadores como trabajadores por cuenta ajena. De esta manera, si es la plataforma la que impone los precios a los trabajadores, no teniendo éstos capacidad de decisión alguna, la plataforma no será considerada como mero soporte tecnológico<sup>94</sup>.

La ajénidad en los frutos implica que la propiedad de los productos o servicios que se oferten en este tipo de negocios sean de la plataforma<sup>95</sup>. Al ser la empresa que gestiona la plataforma a la que le pertenece lo que resulte del servicio prestado por sus empleados,

---

<sup>92</sup> OTERO GURRUCHAGA, C., *El complicado encaje de los trabajadores de la economía colaborativa en el Derecho Laboral: Nuevos retos para las fronteras de la laboralidad*. Francis Lefebvre, núm. 1, 2018, págs. 64-69.

<sup>93</sup> GARCIA QUIÑONES, J.C., “El caso Deliveroo: Un ejemplo loable de implicación a la búsqueda de la verdad material como pauta para la compatibilidad entre la economía colaborativa y el derecho del trabajo”, en *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 6, 2018.

<sup>94</sup> GOERLICH PESET, JM, en “La prestación de servicios a través de plataformas ante el Tribunal de Justicia: caso Uber y sus repercusiones laborales. Trabajo y Derecho”, págs. 43 y 44, 2018.

<sup>95</sup> STS (Sala de lo Social, Sección 1) de 19 2014.

se puede decir que trasluce la potestad por parte de la plataforma de controlar o dirigir la actividad de los usuarios de la plataforma<sup>96</sup>.

En lo que respecta a la ajenidad en la marca, el trabajador actúa en nombre de la gestora de la plataforma y es por ello que el cliente solicita los servicios de la empresa, sin personalizar ni tener predilección por un trabajador en concreto. Es el prestigio de la marca lo que está en juego en cada servicio, el cliente abona el servicio a la plataforma y su opinión sobre el servicio redunda en una mejor o peor reputación de la marca, desligando de esta ecuación al trabajador que presta los servicios<sup>97</sup>. Conseguir clientes para obtener beneficios es el objetivo que tienen las empresas, es por ello que el propietario de la marca es probable que sea también propietario de la herramienta principal para el desarrollo de los servicios en los que se basa el negocio<sup>98</sup>.

Sirva como ejemplo la afirmación de la empresa Deliveroo en la SJS núm. 6 de Valencia de 1 de Junio de 2018: los trabajadores eran “la imagen de la compañía de cara al cliente<sup>99</sup>”. Además, los prestadores de servicios tienen que mostrar en todo momento la marca, tanto en la indumentaria como en el material con el que transportan los productos, así como cuando se presentan en los lugares de recogida y entrega. Es por ello que la mayoría de plataformas colaborativas establecen una serie de guías sobre la forma en la que han de comportarse los prestadores de servicios<sup>100</sup>. Manuales que establecen la manera en la que han de desarrollar su trabajo, limitando la capacidad de organización del trabajador ya que ésta ya le viene impuesta por la plataforma<sup>101</sup>.

En las sociedades fordistas, donde era vendido todo lo que se producía, la marca no era lo más relevante. En la actualidad, con motivo de la incesante competencia la marca se torna como el “medio de producción más importante de cualquier negocio”<sup>102</sup>.

---

<sup>96</sup> ALONSO OLEA, M., *Introducción al Derecho del Trabajo*, en el resumen efectuado por ALBIOL MONTESINOS, I., En torno a la polémica, págs. 24–26

<sup>97</sup> STS(Sala de lo Social) de 27-05-1992, (RJ 1992/3678)

STS (Sala de lo Social) de 14-03-2005 (RJ 2005/4175)

<sup>98</sup> TODOLÍ SIGNES, A “EL futuro del trabajo: Nuevos indicios de laboralidad aplicables a las empresas”. *Revista de Treball Economia Societat*, núm. 92, 2019, pág. 5-8.

<sup>99</sup> SJS, Valencia (núm. 6) 1-06-2018

<sup>100</sup> Cour D’Appel De Paris, caso Take Eat Easy, núm. 6, 2017, pág. 7.

<sup>101</sup> Caso Uber,” Manual del conductor”. Caso Douglas O’Connor vs Uber Technologies, Inc. U.S. District Court, Northern District of California(San Francisco), II Discussion, apartado D.

<sup>102</sup> TODOLÍ SIGNES, A “EL futuro del trabajo: Nuevos indicios de laboralidad aplicables a las empresas”. *Revista de Treball Economia Societat*, núm. 92, 2019, pág. 5-8.



Otro de los criterios que se deben tener en cuenta para poder discernir a un trabajador por cuenta ajena de un trabajador por cuenta propia es el de la ajenidad en los riesgos. El hecho de que sea el empresario, y no el trabajador el que asuma el riesgo e incertidumbre en lo que respecta a las posibles pérdidas que pueda generar el negocio, quien será el que padezca en mayor medida que el negocio no fructifique<sup>103</sup>.

A efectos de declarar veraz la relación laboral que une a las empresas que gestionan las plataformas y a los prestadores de servicios que son usuarios de estas plataformas, resulta importante destacar como indicio de laboralidad la ajenidad en la información. Es la empresa la encargada de informar a los clientes sobre el servicio que van a prestar sus trabajadores, y no los trabajadores que únicamente han de ocuparse de cumplir con el trabajo que se les ha encomendado<sup>104</sup>. En lo referente a la propiedad de la información, entendiendo por información datos relativos a clientes, precios o calidad de los servicios prestados, es de la plataforma. El principal motor de los negocios surgidos a consecuencia de la irrupción de la tecnología, son la información y los datos que estas empresas almacenan, toda vez que se disipa la figura de empresa tradicional en la que son las máquinas el principal motor del negocio. Al ser la plataforma la que es dueña y gestiona esos datos, puede ser considerada empleadora al igual que lo es una empresa tradicional<sup>105</sup>.

Otra de las controversias en torno a este tema es si la plataforma digital es o no empleadora por el hecho de ceder a los trabajadores útiles para el desempeño de su actividad laboral. En este sentido, los elementos clave para desarrollar el trabajo son las “app” que ponen en contacto a trabajadores y clientes, y no los útiles que pueda aportar el trabajador (en Deliveroo la bici, por ejemplo)<sup>106</sup>. En esa línea, a pesar de que en algunos casos el trabajador aporte medios de producción, esto no es óbice para poder considerar al trabajador como un trabajador por cuenta ajena. La empresa es la que pone la plataforma a disposición de los prestadores del servicio, es quien predetermina los algoritmos que harán funcionar a la plataforma de forma automatizada, y por lo que la

---

<sup>103</sup> MORENO PEREZ. J.L., *El trabajo autónomo, entre autonomía y subordinación*, Revista Doctrinal Aranzadi Social, núm. 5/2009 4/2009.

<sup>104</sup> TODOLÍ SIGNES, A., *Nuevos indicios de laboralidad como resultado de las nuevas empresas digitales*, págs. 232-235, en RODRIGUEZ PIÑERO, M.C., y HERNÁN BERJANO, M (Dir.). *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, Albacete, 2017.

<sup>105</sup> TODOLÍ SIGNES, A “EL futuro del trabajo: Nuevos indicios de laboralidad aplicables a las empresas”. *Revista de Treball Economia Societat*, núm. 92, 2019, pág. 5-8.

<sup>106</sup> TODOLÍ SIGNES, A “Nuevos indicios de laboralidad como resultado de las nuevas empresas digitales”, en *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, 2017, págs. 232-241.

herramienta principal para el desarrollo del trabajo es aportada por la empresa<sup>107</sup>. En el caso de que uno de los usuarios de las plataformas emprendiera un camino en solitario prestando el mismo servicio que presta a través de la plataforma, estaría abocado al fracaso ya que el éxito de las plataformas radica en el soporte tecnológico que es la plataforma y la explotación de la marca a través de la publicidad<sup>108</sup>. Sirva como ejemplo la sentencia dictada por un Tribunal estadounidense en la que se reconoce que es la aplicación informática que la empresa facilita a los trabajadores lo verdaderamente determinante a efectos de desarrollar su trabajo, y no el coche en este caso, que también es empleado por los prestadores de servicios para su vida cotidiana<sup>109</sup>. Asimismo, la jurisprudencia española establece que un coche o una furgoneta no pueden ser considerados medios de producción relevantes<sup>110</sup>. Cabe añadir a este respecto, que los prestadores de este tipo de servicios, pueden escoger el vehículo o forma de desplazamiento que consideren apropiado, si bien, la mayor rapidez en la entrega resulta premiada por la empresa.

## **V. ALGUNAS REPERCUSIONES DERIVADAS DEL ENCUADRAMIENTO LEGAL DE LA PRESTACIÓN: LA DIGITALIZACIÓN COMO PRECARIZACIÓN**

Las empresas que gestionan las plataformas digitales no optan por dar la condición de trabajadores por cuenta ajena a los usuarios de la plataforma ya que ello supondría un aumento de los costes y la aparición de la conflictividad laboral, “amparada en la mayor protección que el ordenamiento jurídico dispensa a los trabajadores asalariados”. Es por esta razón por la que salen a relucir problemas de índole fiscal y de economía sumergida<sup>111</sup>.

---

<sup>107</sup> SANCHEZ IGLESIAS, A.L., y otros, *Situaciones jurídicas fronterizas con la relación laboral*, Thomson Reuters Aranzadi, 2016 págs. 47 a 52.

<sup>108</sup> Sentencia Juzgado de lo Social nº 33 Madrid, núm. 53/2019, de 11 de Febrero 2019.

<sup>109</sup> O’CONNOR, V, *Uber*, núm. 14-16078, 2018.

<sup>110</sup> STS de 18 de mayo de 2018 (rec.3513/2016).

<sup>111</sup> GUERRERO VIZUETE, E., “La digitalización del trabajo y su incidencia en los derechos colectivos de los trabajadores”, en *IUSLabor*, núm. 1, 2019, pág. 267-270.

## 1. Un espacio de difícil acción colectiva

### 1.1 Problemáticas para configurar una representación estable

En el caso de que estos prestadores de servicios sean encuadrados como trabajadores autónomos, el artículo 28.1 CE establece que “todos tienen derecho a sindicarse libremente” aunque el artículo 3.1 LOLS especifica que la libertad sindical de estos trabajadores está condicionada a que no tengan trabajadores a su cargo, su libertad sindical es afiliarse a un sindicato, pero no a fundarlo (artículo 19 LETA). En el caso de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, el artículo 19 b) ET reconoce la capacidad para “concertar acuerdos de interés profesional para los trabajadores autónomos económicamente dependientes afiliados”. La Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo confiere a los trabajadores autónomos la posibilidad de fundar y afiliarse a asociaciones profesionales para que velen por sus derechos e intereses. Los *riders* de Deliveroo, al igual que el resto de trabajadores encuadrables en este perfil, iniciaron sus reivindicaciones al margen de los sindicatos mayoritarios, que no parecían prestarles demasiada atención; en este sentido, crearon sus propias redes de asociacionismo (plataforma *Riders* con derechos)<sup>112</sup>. Posteriormente las grandes secciones sindicales se han unido a las reivindicaciones. El sindicato UGT ha promovido demandas colectivas en defensa de los trabajadores de las plataformas digitales, además de constituir secciones sindicales para que los usuarios de las plataformas puedan adherirse a estas acciones<sup>113</sup>. El sindicato CCOO de Madrid puso a disposición de estos trabajadores asesoramiento en materia sindical, laboral y jurídica para combatir a estas plataformas que según el sindicato que nos ocupa, son empleadoras<sup>114</sup>.

Cabe destacar a estos efectos, que existen una serie de foros que conectan a los trabajadores de las plataformas; los llamados *Workertech*. Estos foros tienen como finalidad contar experiencias vividas en el trabajo, información sobre los clientes que solicitan los servicios de los usuarios de las plataformas y sobre las propias plataformas. El objetivo de estos foros no es el de emprender acciones colectivas a través de la negociación colectiva, fomentan el compañerismo entre los trabajadores de las

---

<sup>112</sup> RODERO, P., *El sindicalismo que asoma en los sectores olvidados*, El Salto, 2017, <https://www.elsaltodiario.com/sindicatos/sindicalismo-asoma-sectores-olvidados>.

<sup>113</sup> UGT, “Estrategia ante la situación del empleo en las plataformas digitales”, [www.ugt.es](http://www.ugt.es), 2018.

<sup>114</sup> DIAZ, P., RIOS, S., *CCOO ofrece asesoramiento sindical, laboral y jurídico a los riders*, Madridiario, 2019, <https://www.madriario.es/466410/ccoo-ofrece-asesoramiento-sindical-laboral-y-juridico-a-los-riders>

plataformas y el sentirse parte todos del mismo equipo. El problema de este tipo de foros es que aunque puedan promover ciertos comportamientos en los consumidores que deriven en modificaciones en el aspecto laboral por parte de las plataformas, están desconectados entre sí y no tienen una estrategia sindical bien definida. Aunque no se debe descartar esta forma de acción colectiva, pues en países como Alemania o Estados Unidos están dirigidas y financiadas por los sindicatos convencionales, que han decidido intervenir de esta forma ante este nuevo tipo de economía, obteniendo resultados satisfactorios<sup>115</sup>. Hay precedentes también en España, a través de una intranet a la que solo tenían acceso los trabajadores de las plataformas se han producido unas elecciones sindicales mediante el voto digital<sup>116</sup>.

Si bien, para luchar contra la precariedad de la que son víctima estos trabajadores, los sindicatos han de ser los encargados de velar por unas condiciones de trabajo que propicien una forma digna de prestar sus servicios, en tanto la especial vulnerabilidad e inseguridad contractual que caracteriza a estos trabajadores hace que el miedo a la extinción de su prestación servicios ahogue cualquier intención de reivindicaciones individualizadas. A ello se añade la especial idiosincrasia de estas empresas y el modo en el que se presta la actividad, desligada del concepto prototípico de centro de trabajo y dispersando a los trabajadores, de modo que dejan a compartir espacios comunes de trabajo.

El artículo 1.5 ET “considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral”. En el caso de las empresas tradicionales queda patente cual es el centro de trabajo en el que los trabajadores prestan sus servicios, pero en el caso de las plataformas digitales se disipa la figura del centro de trabajo tradicional.

Sin embargo, defiende la doctrina, en el caso de las plataformas se debería tener en consideración “la concreta unidad organizativa prestacional de la aplicación, delimitado por un entorno físico o territorial de operatividad, a la que se adscriben los trabajadores que prestan el servicio que la plataforma o aplicación ofrece<sup>117</sup>”. Entendiendo el centro

---

<sup>115</sup> RODRIGUEZ FERNANDEZ, M. L., “Sindicalismo y negociación colectiva 4.0”, *Temas laborales*, núm. 144, Castilla la Mancha, 2018, págs. 31-39.

<sup>116</sup> MERCADER UGUINA, J.R. “El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica”, Tirant lo Blanch, Valencia 2017, págs. 174-175.

<sup>117</sup> GARRIDO PÉREZ, E., “La representación de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas”, *Revista de Derecho Social*, nº 80, 2017, pág. 221.

de trabajo como una unidad productiva con organización propia, en un contexto de negocio digital, la organización de la plataforma digital no dista mucho de la de un centro de trabajo convencional. La plataforma digital presenta singularidades a nivel técnico, pero la gestión y organización que realiza varía en función del territorio donde se presten los servicios, sirva como ejemplo el caso de Uber en el la aplicación funciona de una u otra manera en función de donde se ubique<sup>118</sup>. Así las cosas, se torna posible “la delimitación espacial y funcional de una aplicación como centro de trabajo con autonomía organizativa”<sup>119</sup>. Es evidente la posibilidad de anexión del trabajador al centro de trabajo, virtual en este caso, ya que tiene la opción de acceder a la plataforma digital y prestar sus servicios en el espacio físico bajo el yugo organizativo y funcional que es sometido por parte de la plataforma<sup>120</sup>. Ese espacio virtual es apreciable en tanto la plataforma sólo permite el acceso si el prestador de servicios se encuentra dentro de la zona espacial en la que está habilitado por la empresa, no pudiendo, por ejemplo, conectarse en otra ciudad. Ello hace replantearse si toda la zona de prestación no sería el centro de trabajo.

Una vez confirmada la existencia de un centro de trabajo virtual, se habría de proceder a la cuantificación de los trabajadores que operan en estas plataformas a efectos de poder establecer órganos unitarios de representación. El problema radica en que no está clara la modalidad de contrato que une a estos trabajadores con la plataforma, por lo que teniendo en cuenta que son prestaciones de servicios que se suscitan en unos determinados momentos del día, se podría encuadrar en la figura del contrato a tiempo parcial, donde la disponibilidad de los usuarios de las plataformas es limitada<sup>121</sup>.

Es realmente complejo saber cuál es el número real de trabajadores que conforman la plataforma, además es común que presten servicios para más de una plataforma al mismo tiempo, amén de la dificultad que entraña establecer cauces en los que impere la confianza entre gente que no se conoce pese a operar para la misma plataforma, por lo que resulta complicado pensar que se pueda elegir una representación unitaria con estas circunstancias<sup>122</sup>. En cualquier caso, la forma de operar que tienen las plataformas no es

---

<sup>118</sup> *Ibidem*, pág. 221.

<sup>119</sup> *Ibidem*, pág. 221.

<sup>120</sup> *Ibidem*, pág. 221.

<sup>121</sup> GARRIDO PEREZ, E., “La representación de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas”, Universidad de Cádiz, pág. 222.

<sup>122</sup> TODOLÍ SIGNES, A., “Impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Valencia. *IUSLabor* 3/2015. pág. 17.

la más adecuada para ejercer una representación colectiva, en tanto concurre una alta tasa de rotación de trabajadores, y se trata de un trabajo donde se unen trabajadores para permanecer en la plataforma días o semanas<sup>123</sup>.

Estos problemas a los que se enfrenta la construcción de una representación unitaria los comparte la representación sindical. Una de las características del sindicalismo es la presencia que tienen en el centro de trabajo a través de los delegados sindicales. En el caso del trabajo a través de las plataformas, esta presencia no es posible al tratarse de un trabajo que se gestiona desde el espacio virtual y no dispone de un centro de trabajo donde puedan encontrarse empresario y trabajadores. Para abordar esta problemática los sindicatos habrían de adaptarse a este nuevo entorno digital. Los empleos que surgen a través de la irrupción de la economía digital se ubican en diferentes sectores por lo que la labor de los sindicatos sería la de hacerse cargo de las plataformas del sector que corresponda en cada caso e intenta resolver los problemas de los trabajadores manera virtual o la creación de una asociación de plataformas basada en la relación entre sindicatos, para que abarque de manera transversal todo el sindicalismo. En cualquiera de los dos casos los objetivos son atender las consultas de los trabajadores, establecer un cauce para denunciar abusos por parte de las plataformas, establecer una vía de negociación con los que gestionan la plataforma, para en definitiva velar por los derechos de los trabajadores y huir de la precarización<sup>124</sup>.

A lo anterior se une el propio perfil de los prestadores, normalmente jóvenes estudiantes que conciben el trabajo como un episodio temporal complementario a sus estudios, no siendo el salario que perciben una fuente de ingresos dirigida al sostenimiento de un hogar o familia.

El artículo 69.2 ET establece que podrán ser electores y elegibles “todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo mayores de dieciséis años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes, y elegibles los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses, salvo en aquellas actividades en que, por movilidad de personal, se pacte en convenio colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de tres meses de antigüedad.” La deslocalización

---

<sup>123</sup> SALEHI, N., “We Are Dynamo: Overcoming Stalling and Friction in Collective Action for Crowd Workers”. *Stanford*, 2015 pág. 1621.

<sup>124</sup> SCASSERRA, S., “Cómo regular el empleo en las plataformas, revista Nueva Sociedad”, No 139, Pág. 138, Este artículo es copia fiel del publicado en la, enero-febrero de 2019, ISSN: 0251-3552

es una de las características del trabajo que se desarrolla a través de las plataformas digitales, por lo que resulta complejo que se realice una representación de los trabajadores efectiva, el trabajo que realizan los usuarios de las plataformas se basa en el individualismo, lo que merma la actividad colectiva en beneficio de los intereses de la empresa que gestiona la plataforma<sup>125</sup>.

De todo ello, siempre con sus salvedades, no se genera un espíritu de reivindicación de clase como pudiera ocurrir en el modelo clásico de empresa y relaciones laborales prototípicas.

## *1.2. Problemáticas en cuanto a normativa convencional*

### *1.2.1. Dificultades de encuadramiento*

Otras de las problemáticas a las que se enfrentan estos trabajadores o prestadores de servicios es la posibilidad de encontrar regulación convencional aplicable a sus servicios. Si bien los trabajadores autónomos y los TRADE tienen excluida la posibilidad de firmar convenios colectivos, las asociaciones de trabajadores autónomos sí tienen reconocido el derecho a concertar Acuerdos de Interés Profesional para los trabajadores autónomos económicamente dependientes afiliados (art. 19.2.b) LETA).

Desde la perspectiva estatutaria, recientemente se han publicado los Acuerdos de modificación y prórroga del V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería, en el que expresamente incluyen dentro de su ámbito funcional “el servicio de reparto de comidas elaboradas o preparadas y bebidas, a pie o en cualquier tipo de vehículo que no precise autorización administrativa establecida por la normativa de transporte, como prestación de servicio propio del establecimiento o por encargo de otra empresa, incluidas las plataformas digitales o a través de las mismas”<sup>126</sup>. Sin embargo, y pese a lo positivo del texto convencional, la repercusión que dicha extensión puede acarrear encuentra un inmediato límite ya que sólo puede ser aplicado sobre aquellos trabajadores asalariados que se encuentren dentro del ámbito personal del convenio, y no sobre los trabajadores autónomos y TRADEs que exceden de éste.

A pesar de ello, se plantean ciertos interrogantes respecto a la posibilidad de que el convenio colectivo de hostelería pueda establecer unos precios mínimos respecto a lo que

---

<sup>125</sup> GUERRERO VIZUETE, E., “La digitalización del trabajo y su incidencia en los derechos colectivos de los trabajadores”, en *IUS Labor*, núm. 1, 2019, pág. 278.

<sup>126</sup> BOE de 29 de marzo de 2019, núm. 76.

deben cobrar estos repartidores. Resulta interesante la sentencia del TJUE de 4 de diciembre de 2014, caso *FNV*, en la que reconoció como de posible validez aquellas cláusulas, en ese caso respecto a trabajadores músicos que prestaban servicios a través de contrataciones mercantiles, que establecían precios de mercados para aparentes terceros (trabajadores autónomos) pero que realmente, y atendiendo al derecho nacional, resultaban ser falsos autónomos. De esta manera, esas cláusulas no resultarían contrarias al artículo 101.TFUE y no vulnerarían la libre competencia<sup>127</sup>. El proceder a la inclusión de los trabajadores autónomos en los convenios colectivos redundaría en un menor interés por parte de las plataformas digitales en que los usuarios de esas plataformas adquirieran la condición de trabajadores autónomos<sup>128</sup>.

El hecho de que sean los sindicatos los encargados de ejercer la defensa colectiva de este tipo de trabajadores sería un paso importante para establecer “un sistema sindical de coordinación que garantice una representación y acción colectiva eficaz”<sup>129</sup>, en un tipo de empresas que distan mucho de las empresas tradicionales, en las que no está establecida una jornada de duración máxima y no existe un salario mínimo, lo que redundaría en que las condiciones económicas puedan ser modificadas unilateralmente por la empresa<sup>130</sup>.

#### 1.2.2. Nuevos retos de negociación

El derecho a la desconexión digital es otro de los puntos que ha de estar presente en los convenios colectivos. Desde una doble perspectiva, el hecho de que sea recomendable para los trabajadores de las plataformas estar conectado a éstas el mayor número de tiempo posible puede tener consecuencias negativas para su salud en forma de estrés o fatiga laboral; y hace difícil mantener la separación entre vida privada y vida profesional. En este tipo de trabajos queda bastante limitada la conciliación entre la vida familiar y la profesional, ya que los trabajadores han de estar mucho tiempo conectados a la plataforma, y saben que aun estándolo no se les garantiza que vayan a recibir pedidos. En lo que respecta a la productividad, tampoco parece ser este trabajo la mejor manera

---

<sup>127</sup> CABEZA PEREIRO, J., *El concepto de trabajador en la jurisprudencia del tribunal de justicia de la Unión Europea*, Documentación Laboral, núm.113, vol. 1, 2018, pág. 47.

<sup>128</sup> GUERRERO VIZUETE, E., “La digitalización del trabajo y su incidencia en los derechos colectivos de los trabajadores”, en *IUSLabor*, núm. 1, 2019, pág. 282.

<sup>129</sup> SÁEZ LARA, C., “La representación colectiva de los trabajadores en la empresa”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 58, 2005, pág. 328.

<sup>130</sup> Conclusiones del Abogado General Sr. Nils Wahl presentadas el 11 de septiembre de 2014, apdo. 79. Disponible en [eur-lex.europa.eu](http://eur-lex.europa.eu).



para conseguirla, ya que una jornada de trabajo que exceda de las horas recomendadas trae como consecuencia que el trabajador no realice su trabajo de la mejor manera<sup>131</sup>.

Otro de los aspectos que debe abordar la negociación colectiva en lo referente al trabajo que se desempeña a través de las plataformas digitales y que viene en directa correlación con el apartado anterior, es el de la protección de datos de los usuarios de las plataformas y establecer limitaciones en cuanto a la supervisión que las plataformas hacen de estos trabajadores.

Una de las notas que caracterizan a este tipo de negocios es que recolectan y almacenan gran cantidad de información que utilizan posteriormente para la toma automatizada de decisiones, además de asentar la organización y dirección de la empresa a través de tecnologías de control y supervisión de la conducta del trabajador. En ese sentido, deben mantener un escrupuloso respeto por el marco normativo específico, ya que los principios relativos a la protección y tratamiento de los datos de carácter personal son de plena exigencia en las relaciones laborales<sup>132</sup>

Igualmente, siguiendo la encomienda del art. 91 de la LOPDGD, es necesario que mediante la negociación colectiva se establezcan unos límites en el control que la empresa puede ejercer sobre estos trabajadores<sup>133</sup>.

Entre los derechos que no tienen estos trabajadores están los de una jornada de trabajo limitada y los permisos retribuidos o días de descanso por enfermedad. Los algoritmos que utiliza la plataforma, deshumanizan la relación entre plataforma y trabajador. En el caso de que un trabajador no acuda a tiempo a cubrir un pedido que se le ha encomendado, no se entra a valorar si ha sido por una causa ajena a su persona como puede ser que se le haya averiado el medio de transporte en el que va, o que se le haya puesto un familiar enfermo.

En cualquiera de estos casos o en otros de la misma índole, la consecuencia es que la reputación del trabajador se verá mermada y plasmada en las clasificaciones de las que

---

<sup>131</sup> RODRIGUEZ FERNANDEZ, M. L., “Sindicalismo y negociación colectiva 4.0”, *Temas laborales*, núm. 144, Castilla la Mancha, 2018, págs. 31-39.  
EUROFOUND y OIT, 2017, págs. 34-41.

<sup>132</sup> GOÑI SEIN, J. L.: *La nueva regulación europea y española de protección de datos y su aplicación al ámbito de la empresa*. Bomarzo, Albacete, 2018, págs. 21 y ss.

<sup>133</sup> RODRIGUEZ FERNANDEZ, M. L., “Sindicalismo y negociación colectiva 4.0”, *Temas laborales*, núm. 144, Castilla la Mancha, 2018, pág. 31-39.

disponen estas plataformas, en las que se dilucida quienes serán los trabajadores que puedan acceder a un mayor número de pedidos y que trabajadores no podrán hacerlo. Es por ello que habría que estudiar la posibilidad de humanizar la relación entre trabajador y plataforma, o mejor dicho, el instrumento digital, para que no se limite únicamente a aplicar lo que provean los algoritmos que ha diseñado y establecido la empresa para regular esta relación, y que contemple variantes como pueden ser circunstancias personales como enfermedades o la diversidad de capacidades, así como eventos o sucesos no intencionales como averías de los vehículos.

El despotismo de los algoritmos obliga a que siempre deba haber una “mano humana” en la última toma de decisiones, como así lo ha refrendado el reciente informe de la Comisión Mundial de la OIT sobre el Futuro del Trabajo cuando afirma que debe mantenerse siempre un “enfoque de la inteligencia artificial «bajo control humano» que garantice que las decisiones finales que afectan al trabajo sean tomadas por seres humanos y no por algoritmos”<sup>134</sup>. Además, los trabajadores no tienen opción de réplica en caso de no estar de acuerdo en algunas de las decisiones que la plataforma toma de forma arbitraria, escudándose en la objetividad de los algoritmos sin que los trabajadores puedan abordar ninguna negociación o reclamación de manera individual o colectiva, lo cual redundaría en una menor transparencia de la toma de decisiones. En definitiva, estos trabajadores, no tienen la ocasión de poder comunicarse con la plataforma, salvo para que les indiquen el destino al que tienen que acudir para prestar sus servicios<sup>135</sup>.

En lo referente a la protección de los datos de los trabajadores de las plataformas, con la nueva Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Se reconoce el derecho a la portabilidad de los datos, de modo que en cualquier momento los trabajadores pueden pedir toda la información relativa a sus datos y el tratamiento de estos; así como pedir que le entreguen en formato legible todos sus datos a fin de que se los pueda traspasar a otra empresa<sup>136</sup>.

---

<sup>134</sup> *Trabajar para un futuro más prometedor*. Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, OIT, Ginebra, 2019, pág. 45. Disponible en (última visita el 16/05/2019): [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_662442/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_662442/lang-es/index.htm)

<sup>135</sup> SCASSERRA, S., “Cómo regular el empleo en las plataformas”, *revista Nueva Sociedad*, núm. 139, 2019.

<sup>136</sup> Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46CE (Reglamento general de protección de datos).

## 2. Tiempo de trabajo y jornada

Establecer un máximo de horas en la jornada de trabajo de los trabajadores que operan a través de las plataformas conlleva el riesgo de que estos trabajadores no obtengan unos ingresos mínimos, ya que muchas de las horas que se encuentran activos para la plataforma no se les conmina a realizar ningún trabajo. Cobra especial relevancia la duración de la jornada en aquellos trabajadores en los que el trabajo que desempeñan forma parte de su actividad principal. Estos trabajadores, que dedican toda la jornada de trabajo a realizar servicios para la plataforma, tienden a realizar cuantas horas les sea posible hasta obtener un salario que consideren suficiente. Son ellos mismos los que *a priori* realizan ese exceso de horas *motu proprio*, aunque subyace la idea de que están obligados a hacerlo, y por ende, a la precarización laboral si quieren obtener unos ingresos mínimos<sup>137</sup>. Existen diferencias entre el tiempo de disponibilidad y el tiempo de trabajo efectivo, en el trabajo que se desarrolla a través de las plataformas digitales únicamente se tiene en cuenta el segundo de ellos. El tiempo a disposición es el tiempo en el que el prestador de servicios está conectado y disponible en la plataforma aun no recibiendo ningún pedido y el tiempo de trabajo efectivo es el que tiempo en el que el trabajador está prestando servicios. En este sentido el tiempo a disposición es tiempo que el trabajador está al albur de lo que decida la empresa, la empresa conoce cuál es su ubicación y está disponible para realizar el servicio que le encomiende<sup>138</sup>. Es por ello que esta puesta a disposición por parte del trabajador debiera ser reconocida como trabajo a tenor de la definición que la Directiva 2003/88/CE realiza en lo relativo al tiempo de trabajo<sup>139</sup>.

La protección social de la que van a disponer los usuarios de las plataformas va a estar determinada por la condición jurídica que tengan los trabajadores. En caso de que los trabajadores de las plataformas sean reconocidos como trabajadores por cuenta ajena, la plataforma quedaría obligada a dar de alta en el Régimen General de la Seguridad Social al trabajador. Las otras dos opciones se sitúan en la esfera del trabajo autónomo, en la que los trabajadores autónomos (305.1 LGSS) y los trabajadores autónomos económicamente dependientes (305.2, f) LGSS) han de encuadrarse en el Régimen

---

<sup>137</sup> SUÁREZ CORUJO, B., “La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social”, *Temas laborales*, Derecho del Trabajo y Seguridad Social Universidad Autónoma de Madrid, núm. 141/2018. Pág. 53

<sup>138</sup> GINES I FABRELLAS, A., “Diez retos del trabajo en plataformas digitales para el ordenamiento jurídico-laboral español”, en *CEF. Estudios Financieros*, núm. 425-426, 2018, págs. 89-111.

<sup>139</sup> Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, Artículo 2.1, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

Especial de Trabajadores Autónomos. En este sentido, las plataformas tratan de escudarse bajo las circunstancias que tienen los trabajadores que prestan servicios como actividades paralelas a sus procesos formativos, o simplemente complementarias a otro tipo de trabajos. Es por ello que resulta de vital importancia que independientemente del tiempo de trabajo y la remuneración que perciban los trabajadores se establezca la obligación de cotizar en el Régimen de la Seguridad Social<sup>140</sup>.

### **3. Protección Social**

Existen dos tipos de riesgos en lo referente al encuadramiento de los trabajadores de las plataformas dentro del sistema de la Seguridad Social y la consiguiente protección que proporciona a los trabajadores. En el caso de que estos trabajadores sean encuadrados como trabajadores por cuenta ajena pueden padecer una desprotección de mayor o menor intensidad en lo que a protección social se refiere, basada en la precarización. La falta de habitualidad en el trabajo, incluso cuando se trate de jornadas muy reducidas, puede suponer la exclusión de estos trabajadores como trabajadores por cuenta ajena. En el RETA las prestaciones por contingencias profesionales y por cese de actividad es voluntaria excepto para los trabajadores autónomos económicamente dependientes, lo que supone que la mayoría de estos trabajadores no tienen cubiertas estas contingencias<sup>141</sup>.

Los trabajadores que prestan sus servicios en las plataformas no suelen tener una carrera profesional muy dilatada en este tipo de trabajo, lo que tiene incidencia en los periodos de cotización, que para poder acceder a algunas prestaciones como desempleo o jubilación se exige un periodo mínimo<sup>142</sup>.

---

<sup>140</sup> SUÁREZ CORUJO, B., “La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social”, *Temas laborales*, Derecho del Trabajo y Seguridad Social Universidad Autónoma de Madrid, núm. 141/2018. págs. 56-59.

<sup>141</sup> *Ibídem*, págs. 56-59

<sup>142</sup> *Ibídem*, págs. 56-59

## **IV. CONCLUSIONES**

Primera. - La economía colaborativa y posterior creación de las plataformas digitales han propiciado la aparición de nuevos trabajos de difícil encuadre en las relaciones laborales tradicionales. Las plataformas se aprovechan de la falta de adecuación en materia laboral que hay en torno al trabajo que desempeñan estos trabajadores para instarles a inscribirse como trabajadores autónomos. Ello redundaría en beneficios para las empresas que gestionan estas plataformas y dejan desprovistos de derechos que tendrían estos trabajadores en caso de que les fuera reconocida la condición de trabajadores por cuenta ajena.

Segunda. - Las notas de ajenidad y dependencia son los rasgos más determinantes para calificar la relación que une a los prestadores de servicios con las plataformas y sobre lo que se sustentan las sentencias que califican a estos trabajadores como trabajadores por cuenta ajena.

A pesar de presentarse como nuevas formas de empleo, los indicios de laboralidad clásicos se mantienen como un instrumento de validez para poder enfrentarse al reto de la clasificación de la especial prestación de servicios. En este sentido, aunque con las nuevas tecnologías afloran nuevas formas o instrumentos para el control y organización de la actividad, los rasgos originales de dependencia y ajenidad quedan al descubierto cuando la prestación se somete a los indicios de laboralidad.

Tercera. - La concurrencia de las notas de ajenidad y dependencia en el trabajo que realizan los usuarios de las plataformas hará que los Tribunales e Inspección de Trabajo se decanten por una postura favorable a la declaración de estos trabajadores como trabajadores por cuenta ajena.

Cuarta. - Aunque parece evidente que se trata de trabajadores por cuenta ajena, con la irrupción de la tecnología en el ámbito del trabajo, no se tratan de trabajadores por cuenta ajena al uso. El trabajo que realizan a través de las plataformas difumina alguno de los rasgos característicos del trabajador por cuenta ajena, por lo que habría de plantearse la opción de adecuar el concepto de trabajador asalariado con las particularidades de estos trabajadores.

Quinta. - Cabe destacar la precariedad y la desprotección de la que son víctima estos trabajadores al quedar expulsados del marco tuitivo del Derecho del Trabajo. En caso de

que les fuera reconocida su condición de trabajadores asalariados tendrían derecho a un salario mínimo o a prestaciones de seguridad social entre otras, con el gasto que ello supondría para las plataformas digitales.

Sexta. - La construcción de una acción colectiva fuerte, superando las dificultades inherentes a estas prestaciones complejas, aparece como uno de los caminos necesarios para poder avanzar en el camino hacia el reconocimiento de unas condiciones dignas para estos trabajadores.

## BIBLIOGRAFÍA

ALONSO OLEA, M., CASAS BAAMONDE, M, E., *Derecho del Trabajo*, Thomson Civitas, 2006.

ALBIOL MONTESINOS, I., *Introducción al Derecho del Trabajo*, Entorno a la polémica, págs. 24–26

ARAGUEZ VALENZUELA, L “Nuevos modelos de economía compartida: Uber Economy como plataforma individual de prestación de servicios y su impacto en las relaciones laborales”, en *Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol. 5, núm. 1, 2017.

ASLAM, Y., FERRAR, J., “Uber BV, Uber London LTD y Uber Briannia”, núm. 2202551 del Tribunal de Londres, Reino Unido, 2015.

BAYLOS GRAU, A. ““La huida” del derecho del trabajo. Tendencias y límites de la deslaboralización”, en *El trabajo ante el cambio de siglo: un tratamiento multidisciplinar: (aspectos laborales, fiscales, penales y procesales)*. Marcial Pons, Albacete, 2000, pág. 35-54

BERG, J., FURRER, M., HARMON, E. y RANI, U., *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, OIT, 2019, págs. 2 y 4.

CABEZA PEREIRO, J., “El concepto de trabajador en la jurisprudencia del tribunal de justicia de la Unión Europea”, en *Documentación Laboral*, núm.113, vol. 1, 2018, págs. 45-58.

COM, *Consulta pública sobre un pilar europeo de derechos sociales*, “Una Agenda Europea para la economía colaborativa”, DOUE, 2016

*Estudio sobre los nuevos modelos de prestación de servicios y la economía colaborativa*. Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia, 2016.

*Una Agenda Europea para la Economía Colaborativa*. Comité Económico y Social Europeo, DOUE, 2017.

CRUZ VILLALON, J., GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I., GOERLICH PEET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R. *Comentario del estatuto de los trabajadores*, Thomson Reuters, núm.4, 2016.

CUNNINGHAM PARMETER, K., “From Amazon to Uber: Defining Employment in the Modern Economy”, *Boston University Law Review. Humanistic Management Network, Research Paper Series*, núm. 10/16, Vol. 96, 2016, págs. 1673-1684.

DE STEFANO, V., “The rise of the “just in time workforce”: on demand work, crowd work and labour protection in the “gig economy”, en *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Forthcoming Bocconi Legal Studies Research Paper, núm.2682602, 2015, págs.6-7.

DIAZ, P., RIOS, S., *CCOO ofrece asesoramiento sindical, laboral y jurídico a los riders*, Madridiario, 2019

FERRER, M., “Presente y Futuro de las Plataformas Digitales, Trabajo y Plataformas”, en *Revista de estudios de Juventud*, núm. 119, págs. 71-72.

GARCIA QUIÑONES, J.C., “El caso Deliveroo: Un ejemplo loable de implicación a la búsqueda de la verdad material como pauta para la compatibilidad entre la economía colaborativa y el derecho del trabajo”, en *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 6, 2018.

GARRIDO PEREZ, E., “La representación de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas”, en *Revista de Derecho Social*, núm. 80, 2017, Pág. 209-232.

GINES I FABRELLAS, A., “Diez retos del trabajo en plataformas digitales para el ordenamiento jurídico-laboral español”, en *CEF. Estudios Financieros*, núm. 425-426, 2018, pág. 89-111.

GOERLICH PESET, JM, en “La prestación de servicios a través de plataformas ante el Tribunal de Justicia: caso Uber y sus repercusiones laborales. Trabajo y Derecho”, págs. 43 a 44, 2018.

GUERRERO VIZUETE, E., “La digitalización del trabajo y su incidencia en los derechos colectivos de los trabajadores”, en *IUSLabor*, núm. 1, 2019, pág. 267-285.

HERNÁNDEZ BEJARANO, “El apoyo europeo al modelo de economía colaborativa: algunas cuestiones y propuestas para afrontar una: regulación laboral y de seguridad social”, en *Nueva revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 192, 2016, págs. 182 y 183.



MACARENA, E., “El tránsito de la dependencia industrial a la dependencia tecnológica”, en *Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2015.

MARTIN ARTILES, A., “La empresa red: un modelo de división del trabajo entre empresas”, en *Papers Revista de Sociología*, vol.44, 1994.

MARTIN PUEBLA, E, *El trabajador autónomo económicamente dependiente, contexto europeo y régimen jurídico*, Tirant Lo Blanch, Salamanca, 2012.

MARTINEZ ESCRIBANO, A. *¿Nuevos trabajadores? Economía colaborativa y Derecho del Trabajo- Repensando el Derecho del Trabajo: el impacto de la economía colaborativa*, Francis Lefebvre, 2018, págs. 51-68.

MARTINEZ GARRIDO, L.R., “Contratas, cesión ilegal de trabajadores y cooperativas de trabajo asociado”, en *Revista del Ministerio del trabajo e inmigración*, núm. 38, 2002, págs. 229-240.

MANYIKA, J, LUND, S., BUGHIN J., ROBINSON K., MISCHKE, J., MAHAJAN, D., *Independent Work: choice, necessity and the gig economy*, en *Mckinsey global institute*, 2016.

MENDEZ PICASO, M.T., CASTAÑO RAMIREZ, M.S., “Claves de la economía y políticas públicas”, en *Economía Industrial*, núm. 402, 2016, págs.11-17.

MERCADER UGUINA, J.R, “El nuevo modelo de trabajo autónomo en la prestación de servicios a través de plataformas digitales”, *Diario La Ley en Wolters Kluwer*, núm. 9, 2017, págs. 15 y 16.

MERCADER UGUINA, J.R., *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Tirant lo Blanch, Valencia 2017.

MERCADER UGUINA, J.R., “La prestación de servicios en plataformas profesionales: nuevos indicios para una nueva realidad”, en TODOLÍ SIGNES, A. y HERNANDEZ BERJANO, M. (coords.): *Trabajo en plataformas digitales: innovación, Derecho y mercado*. Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2018.

MONEREO PÉREZ, J.L., “El trabajo autónomo, entre autonomía y subordinación”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 5, 2009, págs. 71-101.

MONTERO PASCUAL, J.J., *La regulación de la Economía colaborativa*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2017.

OBSERVATORIO ADEI, *Plataformas digitales: una oportunidad para la economía española*, 2018.

O'CONNOR, D., Caso Uber,” Manual del conductor”. *Digitalcommons*, núm. 211, California, 2015, pág. 6-27,

*Trabajar para un futuro más prometedor, Comisión Mundial Sobre el Futuro de Trabajo, Tecnología para un trabajo decente*. OIT, 2019.

OTERO GURRUCHAGA, C. *El complicado encaje de los trabajadores de la economía colaborativa en el Derecho Laboral: Nuevos retos para las fronteras de la laboralidad*, Francis Lefebvre, 2018, págs. 63-73.

PAIAGUA, E. “Deliveroo anuncia cambios en los contratos de sus repartidores” en *El Mundo*, 2017.

PANIAGUA, E., FERRER, M., *Trabajo y plataformas digitales, Análisis y propuestas de regulación*, Barcelona, 2017.

REICH R, R.B., “El Trabajo de las Naciones: hacia el capitalismo del siglo XXI”, *Revista de Relaciones Internacionales*, Vergara, núm. 5, 1993.

RODIGUEZ PIÑERO, “La huida del Derecho del Trabajo”, en *Revista de Relaciones Laborales*, núm. 12, 1992, págs. 85-94.

RODRIGUEZ FERNANDEZ, M. L., “Sindicalismo y negociación colectiva 4.0”, *Temas laborales*, núm. 144, Castilla la Mancha, 2018, págs. 27-42.

RODERO, P., “El sindicalismo que asoma en los sectores olvidados”, *El Salto*, 2017.

RODRIGUEZ PIÑERO, MC Y HERNÁN BEJARANO, M (Dir.). *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*. Bomarzo, Albacete 2017.

SÁEZ LARA, C., “La representación colectiva de los trabajadores en la empresa”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 58, 2005, págs. 315-342.

SALEHI, N., “We Are Dynamo: Overcoming Stalling and Friction in Collective Action for Crowd Workers”. *Stanford*, 2015.

SANCHEZ IGLESIAS, A.L., y otros, *Situaciones jurídicas fronterizas con la relación laboral*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2016, págs. 47 a 52.

SCASSERRA, S., “Cómo regular el empleo en las plataformas”, en *Revista Nueva Sociedad*, núm. 139, 2019.

SERRANO OLIVARES, R., “Nuevas formas de organización empresarial: economía colaborativa-o mejor economía digital a demanda, trabajo 3.0 y laboralidad”, en RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M., HERNANDEZ BEJARANO (Dir.), *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*. Bomarzo, Albacete, 2017.

SUÁREZ CORUJO, B., “La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social”, *Temas laborales*, Madrid, núm. 141, 2018, págs. 37-66.

*Trabajar para un futuro más prometedor, Comisión Mundial Sobre el Futuro de Trabajo, Tecnología para un trabajo decente*. OIT, 2019.

*The situation of workers in the collaboration economy*. European Parliament, 2016.

TODOLI SIGNES, A., “Impacto de la “Uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, en *IusLabor*, núm. 3, 2015.

- “El trabajador en la “Uber Economy”: ni dependiente ni autónomo, sino todo lo contrario”, en *Revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 25, 2017, pág. 43-60.
- *El trabajo en la era de la economía colaborativa*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, págs. 12-45.
- “Nuevos indicios de laboralidad como resultado de las nuevas empresas digitales”, en *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, 2017, págs. 232-241.
- “Comentario a la sentencia que califica como trabajador a un rider de Deliveroo y sus efectos en la Gig Economy”, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 51, 2018, págs 443 – 447.
- “EL futuro del trabajo: Nuevos indicios de laboralidad aplicables a las empresas”, en *Revista de Treball Economía Societat*, núm. 92, 2019, pág. 5-8.

## **SENTENCIAS CONSULTADAS**

SJS (Sala de lo Social) Valencia, 01/06/2018 (núm. 244/20)

SJS (Sala de lo Social) de 11/06/1990 y 5 de julio de 1990

SJS (Sala de lo Social) de 20 de julio de 2010(rec.3344/2009)

SJS núm. 33 Madrid, (núm. 53) 11/02/2019

SJS Valencia (núm. 6), 01/06/2018

STJUE de 10/04/2018 (C-320/16).

STS (Sala de lo Social) de 08/10/1992 (RJ 1992/7622)

STS (Sala de lo Social) de 21/05/1990 (RJ 1990/4993)

STS (Sala de lo Social) de 27/05/1992 (RJ 1992/3578)

STS (Sala de lo Social) de 10/07/2000. (RJ 2000/8326)

STS (Sala de lo Social) de 14/03/2005 (RJ 2005/4175)

STS (Sala de lo Social, Sección 1) de 19 /02/2014.

STS de 18/05/2018 (rec.3513/2016)

STS de 22/12/2011(Rec.3796/2010)

STS de 29/11/2010(Rec.253/2010)

STS de 29/12/1999(Rec1093/1999)

STS de 7/11/2007(Rec. 5580/2005)

STS de 7/11/2007(Rec.2224/2006)

STS de 9/7/2013(Rec.2569/2012)

STS, 26/01/1994(RJ 1994, 380)

STS, 4ª, 25/01/2000 (RJ 2000/1312)

STSJ Aragón (Sala de lo Social, Sección 1) 04/01/2006 (núm. 10/2006)

STSJ Castilla la Mancha (Sala de lo Social) 21/09/2000 (núm. 1045/2000)

STSJ Navarra, de 12/12/2014 (Rec. 347/2014) sobre falso TRADE

Sentencia de 2/02/2017, del Juzgado de lo Mercantil núm. 2 de Madrid (procedimiento ordinario 343/2.015), sobre la actividad de BLABLACAR.